



## Männer für erzieherische Berufe gewinnen: Perspektiven definieren und umsetzen

Impulse und Anregungen für eine größere Vielfalt in Tageseinrichtungen für Kinder

**CHANCEN=GLEICHHEIT**  
Gleiche Chancen für Frauen und Männer

Ein Programm der

**BADEN-  
WÜRTTEMBERG**  
STIFTUNG   
Wir stiften Zukunft

# Männer für erzieherische Berufe gewinnen: Perspektiven definieren und umsetzen

Impulse und Anregungen für eine größere Vielfalt in Tageseinrichtungen für Kinder

## Impressum

**Männer für erzieherische Berufe gewinnen:  
Perspektiven definieren und umsetzen**

### Herausgeberin

Baden-Württemberg Stiftung gGmbH  
Im Kaisemer 1 • 70191 Stuttgart

### Verantwortlich

Dr. Andreas Weber

### Redaktion

Ulrike Vogelmann

### Autoren

Angelika Krebs, Diplom-Pädagogin  
Gunter Neubauer, Diplom-Pädagoge und Erzieher, Organisationsberater  
Sozialwissenschaftliches Institut Tübingen (SOWIT)

### Bildmaterial

Baden-Württemberg Stiftung  
Robert Thiele

### Konzeption und Gestaltung

FLAD & FLAD Communication GmbH

© August 2010, Stuttgart

Schriftenreihe der Baden-Württemberg Stiftung

Bildung: Nr. 50

ISSN 1610-4269

<b>Vorwort der Baden-Württemberg Stiftung</b> .....	6
Christoph Dahl, Geschäftsführer	
Dr. Andreas Weber, Abteilungsleiter Bildung	
<b>Grußwort des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg</b> .....	8
Ministerin Dr. Monika Stolz MdL	
<b>1. Einführung</b> .....	10
1.1 Warum diese Broschüre?	
1.2 Warum brauchen wir mehr Männer in Kindertageseinrichtungen?	
<b>2. Zur aktuellen Situation von Männern im Erzieherberuf</b> .....	22
2.1 Historische Entwicklung des Berufsbildes der Erzieherin/des Erziehers	
2.2 Die Situation von Männern im Erzieherberuf in Zahlen	
2.3 Ausbildungs- und Qualifikationsstatus von Erziehern	
2.4 Männer im Erzieherberuf in Baden-Württemberg im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland und weiteren EU-Staaten	
2.5 Als Mann in einer „Frauendomäne“ arbeiten?!	
2.6 Was hindert Männer daran Erzieher zu werden? Eine kritische Reflexion gängiger Begründungsmuster	
<b>3. Wie lassen sich Männer für den Erzieherberuf gewinnen?</b> .....	44
3.1 Die Phase der Berufsorientierung	
3.2 Themen in der Ausbildung, Fort- und Weiterbildung	
3.3 Herausforderungen für Teams, Einrichtungen und Träger	
3.4 Aufgaben in Politik und Verwaltung	
<b>4. Initiativen, Projekte, gute Praxis</b> .....	66
4.1 Boys' Day	
4.2 „Neue Wege für Jungs“	
4.3 „Erlebe Berufe online“	
4.4 „Komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft“	
4.5 „Wer-zieht-mit“	
4.6 „Soziale Jungs MULTIKULTI“	
4.7 „Männer in die Unterstufe!“ (MiU!)	
4.8 Netzwerk: „Männer als Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder im Raum Köln“	
4.9 Weitere Projekte und ergänzende Informationsquellen	
4.10 Bewertung	
<b>Literatur</b> .....	80
<b>Schriftenreihe der Baden-Württemberg Stiftung</b> .....	82

## Liebe Leserin, lieber Leser,

der Erfolg Baden-Württembergs liegt in der Qualifikation seiner Menschen. Die Baden-Württemberg Stiftung setzt sich für eine möglichst breite Teilhabe aller Menschen am Wachstum des Wissens und am gesellschaftlichen Zusammenleben ein. Sie ebnet den Weg für Spitzenforschung, vielfältige Bildungsmaßnahmen und den verantwortungsbewussten Umgang mit unseren Mitmenschen. Dazu gehört auch die Verwirklichung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen unserer Gesellschaft. Die Stiftung hat deshalb im Jahr 2007 das Programm „Chancengleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ initiiert. Sieben Forschungs- und Praxisprojekte werden in diesem Programm realisiert. Außerdem werden Veranstaltungen mit dem Ziel durchgeführt, um das Bewusstsein der Öffentlichkeit für die Bedeutung der Chancengleichheit zu schärfen.

Am 24. September 2009 hat die Baden-Württemberg Stiftung im Rahmen dieses Programms zur Veranstaltung mit dem Titel „Kinder brauchen männliche Bezugspersonen! Strategien zur Erhöhung des Männeranteils in erzieherischen, pädagogischen und sozialen Berufen“ nach Stuttgart eingeladen. Mit der vorliegenden Publikation wollen wir die Diskussionen und Ergebnisse dieser Veranstaltung vorstellen. Darauf aufbauend sollen Strategien aufgezeigt werden, wie es gelingen könnte, mehr Männer für die pädagogische Arbeit mit kleinen Kindern zu gewinnen.



Es braucht sowohl die gesellschaftliche als auch die politische Unterstützung, um eine Erhöhung des Anteils männlicher Fachkräfte im Bereich der frühkindlichen Erziehung zu erreichen. Denn wir sind der Überzeugung, dass weibliche UND männliche Bezugspersonen für Kinder in ihrer Entwicklung wichtig sind. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Christoph Dahl  
Geschäftsführer der  
Baden-Württemberg Stiftung

Dr. Andreas Weber  
Abteilungsleiter Bildung der  
Baden-Württemberg Stiftung

## Liebe Leserin, lieber Leser,

Kinder brauchen weibliche und männliche Bezugspersonen. Darüber gibt es inzwischen sowohl in Wissenschaft und Praxis als auch zunehmend in der Gesellschaft einen Konsens.

Eine gendersensible Erziehung kommt daher ohne männliche Erzieher nicht aus. Ein höherer Anteil von männlichen pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen ist für alle Kinder, besonders für Jungen, erforderlich.

Unverändert stellt sich allerdings die tatsächliche Verteilung männlicher und weiblicher Fachkräfte im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen dar: Im Jahr 2009 waren in Baden-Württemberg nur 2,4 Prozent des gesamten pädagogischen Personals Männer. Angestrebt werden soll das bereits im Jahr 1996 durch das Netzwerk für Kinderbetreuung der Europäischen Kommission formulierte Ziel, einen Anteil von 20 Prozent männlicher Beschäftigter in öffentlichen Einrichtungen für Kinder zu erreichen. Von diesem Ziel ist Deutschland und auch Baden-Württemberg noch weit entfernt. Die vorliegende Broschüre der Baden-Württemberg Stiftung soll deshalb Impulse und Anregungen geben, wie der Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen erhöht werden kann.



Die Diskussion über die Notwendigkeit einer Zunahme des Männeranteils in Erzieherberufen ist vielfältig. Der drohende Fachkräftemangel ist darin ebenso Thema wie die Vorstellung, dass mehr Männer im Erzieherberuf eine Antwort auf die derzeit öffentlich diskutierte Wahrnehmung einer Verschlechterung der Bildungs- und Entwicklungschancen von Jungen sein könnten.

Um einen partnerschaftlichen Umgang zu erleben, in dem Frauen und Männer einander mit Wertschätzung und Respekt begegnen, benötigen Mädchen und Jungen in Ihrem Alltag auch Männer und Frauen als entsprechende Vorbilder.

Frauen dürfen mit der Erziehung von Kindern nicht allein gelassen werden; nicht in Familien und nicht in den Institutionen. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dass Männer, die in Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg arbeiten, bald keine „seltene Spezies“ mehr sind!

Dr. Monika Stolz MdL

Ministerin für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren

Beauftragte der Landesregierung für Chancengleichheit von Frauen und Männern



## Weder bei Eltern noch in der Fachöffentlichkeit bestehen noch Zweifel an der Aussage:

„Mehr Männer in Kindertageseinrichtungen sind nicht nur erwünscht, sondern gelten geradezu als eine Notwendigkeit.“ Der Ruf nach Männern ist laut und deutlich. Die Frage ist: Welche Beweggründe halten Männer nach wie vor von diesem Berufswunsch ab? Und: wie kann Abhilfe geschaffen werden?

## 1. Einführung

### 1.1 Warum diese Broschüre?

In erzieherischen, pädagogischen und sozialen Berufen besteht ein deutliches zahlenmäßiges Ungleichgewicht zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften. Im Bereich der frühkindlichen Erziehung ist der Anteil der Männer besonders gering. Doch wie lassen sich mehr Männer für diese Berufsfelder gewinnen? Die Baden-Württemberg Stiftung hatte im Rahmen ihres Programms „Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ zur Auseinandersetzung mit dieser Frage am 24. September 2009 ins Haus der Wirtschaft in Stuttgart eingeladen.

Die allgemeine Resonanz auf diese Veranstaltung zeigt, dass die Auseinandersetzung mit der Situation der „fehlenden“ männlichen Fachkräfte im Bereich der frühkindlichen Erziehung aktuell in vielen Bereichen der Gesellschaft diskutiert wird. Ausgangspunkt der damaligen Podiumsdiskussion war die Tatsache, dass in Kindertageseinrichtungen lediglich eine von 30 Fachkräften ein Mann ist. Hieraus leitete sich die Frage ab, welcher Voraussetzungen und Strategien es bedarf, um das von der Europäischen Union bereits für das Jahr 2006 definierte Ziel eines Männeranteils von mindestens 20 Prozent in sozialen Berufen zu erreichen.

Diese Broschüre soll nun den vielfach geäußerten Wunsch aufgreifen, vertiefende Impulse und Anregungen für die praktische Umsetzung des Zieles „Erhöhung des Männeranteils in sozialen, pädagogischen und erzieherischen Berufen“ zu geben. Dabei werden wir uns auf die Frage nach männlichen Erziehern im Bereich der Kindertageseinrichtungen konzentrieren. Einerseits, weil dies die größte Gruppe von Einrichtungen der institutionalisierten Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern in Baden-Württemberg umfasst, und andererseits, weil gerade im Bereich der frühkindlichen Erziehung (bis zum Übergang in die Schule) der Anteil von Männern im Erzieherberuf besonders gering ist.

**Dabei gehen wir von vier Leitfragen aus:**

1. Warum werden mehr männliche Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen gebraucht?
2. Wie können Jungen und Männer für das Arbeitsfeld „frühkindliche Bildung und Erziehung“ gewonnen werden?
3. Wie sollten Rahmen- und Lernbedingungen in der Ausbildung von Erziehern beschaffen sein, dass Männer sich für eine Ausbildung in diesem Arbeitsbereich entscheiden und schon während ihrer Ausbildung für eine dauerhafte Tätigkeit in Kindertageseinrichtungen motiviert werden können?

4. Wie müssen Rahmen- und Arbeitsbedingungen in Kindertageseinrichtungen aussehen, so dass Männer sich für eine Tätigkeit dort entscheiden und auch für einen längeren Zeitraum im Beruf verbleiben?

#### Was ist die Kernbotschaft der Broschüre?

Das allgemeine Interesse, mehr Männer für den Beruf des Erziehers zu gewinnen, ist unverkennbar, auch die Frage der Bedeutung männlicher Fachkräfte für die frühkindliche Erziehung wird öffentlich diskutiert, obwohl hier kaum auf empirisches und theoretisches Wissen zurückgegriffen werden kann. Primär ist es eine

Frage der Gleichstellung, Frauen UND Männern das ganze Spektrum beruflicher Arbeitsbereiche zu eröffnen.

Ausgehend von der Überzeugung, dass Männer im Erzieherberuf ein Gewinn für alle Beteiligten sind – sowohl für die Kinder, als auch für die Erwachsenen, sei es im Team der pädagogischen Fachkräfte aber auch

für die Eltern (und nicht zuletzt für die Männer, die sich für den beruflichen Umgang mit Kindern entscheiden, selbst) – so sollte man dies nicht dem Zufall überlassen. Und dann scheint es ratsam, auf allen Ebenen – Politik, Wissenschaft und Praxis – darüber nachzudenken, was getan werden kann, um diese Situation positiv zu beeinflussen und aktiv mitzugestalten.

Zunächst wollen wir den Blick auf Männer im Erzieherberuf aus Perspektive der Kinder erfassen, danach soll die aktuelle Situation der Männer im Erzieherberuf in Zahlen und aus Sicht der bereits in Kindertageseinrichtungen pädagogisch tätigen Männer dargestellt werden. Nach einer kritischen Auseinandersetzung mit einigen der gängigen Begründungsmuster für das Fehlen der Männer in erzieherischen, sozialen und pädagogischen Berufen werden mögliche Strategien zur Gewinnung und zum Verbleib von Männern in erzieherischen, sozialen und pädagogischen Berufen aufgezeigt, die abschließend durch einige Beispiele aus der Praxis verdeutlicht werden sollen.

## 1.2 Warum brauchen wir mehr Männer in Kindertageseinrichtungen?

Welche Bedeutung haben Männer in der institutionellen Betreuung von Kindern und warum brauchen wir mehr von ihnen in den Kindertageseinrichtungen? Bevor wir uns diesen Fragen nähern, muss zunächst einmal festgestellt werden, dass es in der aktuellen öffentlichen und fachöffentlichen Debatte eine große Übereinstimmung gibt: Mehr Männer in Kindertageseinrichtungen sind nicht nur erwünscht, sondern gelten geradezu

als eine Notwendigkeit. Der Ruf nach Männern ist laut und deutlich, obwohl oder gerade weil heute nur die wenigsten Kinder, Eltern und Erzieherinnen Erfahrungen mit männlichen Erziehern machen können.

Während der Girls' Day Mädchen für technische und naturwissenschaftliche „Männerberufe“ interessieren will, so sollen etwa das Projekt „Neue Wege für Jungs“ oder der Boys' Day die Jungen dazu motivieren, für sie eher „untypische“ Berufe im Bereich von Pflege und Erziehung zu ergreifen. Gerade auch den Jungen mit unsicherer Berufsperspektive wird eine Ausbildung im sozialen Bereich nahegelegt. Nur wenige Stimmen äußern sich noch dahingehend, dass die Erziehung in der frühen Kindheit doch besser bei den Frauen aufgehoben sei.

Wie lässt sich dieser Stimmungs- und Einstellungswandel erklären? Neben einigen fachlichen Zugängen, die wir im Anschluss beleuchten wollen, wird hier vor allem deutlich, dass sich die Vorstellung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern zwar langsam, aber doch unausweichlich auch im Elementarbereich ausbreitet. Dabei werden traditionelle Rollenvorstellungen verändert und überwunden, gleichzeitig entstehen neue Zuschreibungen, Hoffnungen und auch Polarisierungen.

Mittlerweile entsteht so geradezu der Eindruck, als ob mehr Männer in Kindertageseinrichtungen fast eine Art Allheilmittel gegen vielerlei Probleme der Elementarerziehung darstellen würden – insbesondere mit Blick auf Situation und Probleme von Jungen. Argumentiert wird dabei immer wieder mit dem Schlagwort der „Feminisierung“. Die Mehrheit von Frauen im Erziehungs- und Bildungsbereich sei dafür verantwortlich, dass es eine Art „Jungenkrise“ oder sogar „Jungenkatastrophe“ gebe; mangels Männern seien Erziehung und Bildung in Kindertageseinrichtungen und Schulen einfach nicht jugengerecht. Mehr Männer dagegen würden die Bildungsbenachteiligung von Jungen schnell beseitigen. Das ist eine zwar verbreitete, zugleich aber sehr vereinfachende Erklärung. Die Gründe für die gegenwärtige Situation von Jungen im Bildungsbereich sind sicherlich viel komplexer, sie können hier jedoch nicht im Einzelnen diskutiert werden.

Festzuhalten bleibt an dieser Stelle die Vorstellung, dass Männer im Erziehungs- und Bildungsbereich wenn nicht besser, dann doch anders arbeiten würden. Solch hohe Erwartungen an Männer sind einerseits respektabel und sicher ein Ansporn, sie sind allerdings auch mit einiger Vorsicht zu genießen. Es ist gut, wenn Männern im Bereich der Elementarerziehung etwas zugetraut wird. Gleichzeitig sollte keine solche Überhöhung der Erziehungsleistung von männlichen Pädagogen stattfinden, an der der konkrete Mann und Erzieher in der Praxis dann eigentlich nur scheitern kann. Im Übrigen sollten für Frauen und Männer keine unterschiedlichen fachlichen Maßstäbe gelten. So wollen wir im Folgenden diskutieren, wofür Männer in Kindertageseinrichtungen tatsächlich gut sind – und welche Erwartung sie vermutlich nicht erfüllen können.

### 1.2.1 Männer verstehen Jungen besser, sie kommen besser klar mit ihnen

Männer als Erzieher, so heißt es, verstehen besser, wie Jungen ticken und was sie brauchen. Sie entwickelten ein intuitives Verständnis dafür, was beim Jungen los ist – ohne viel Aufheben, ohne großes Drumrumreden, ohne tiefschürfende Analyse. Alles überflüssig, sie sind ja vom gleichen Geschlecht, und deshalb würden sie auch leichter Zugang zu Vätern finden. Hinter dieser Idee steckt die Annahme, dass gleichgeschlechtliche Empathie, disponiert durch eigene Geschlechtszugehörigkeit und Sozialisation, leichter verfügbar ist. Sicher, manches jungentypische Verhalten (gedacht wird hier an große Sprüche, Rangeln und Raufen, Interesse für Waffen und so weiter) sehen Männer vielleicht gelassener. Aus eigener Erfahrung wissen sie, dass sich das, was Jungen machen, nicht unbedingt festsetzt oder sogar verschlimmert. Im Gegenteil, vieles davon verliert oder verändert sich, nicht zuletzt bei einer freundlich-zugewandten Begleitung.

Aber warum sollten das Erzieherinnen nicht auch leisten können? Und ist es denn tatsächlich so, dass die gleichgeschlechtliche Empathie und Identifikation sozusagen „naturwüchsig“ entsteht? Fachlich gesehen wäre es jedenfalls genauer zu untersuchen und zu begründen, warum Männer Jungen besser verstehen (sollen). Vielleicht handelt es sich ja um ein sozialpsychologisches Phänomen: Im Sinn eines geschlechtshomogenen „Wächteramts“ wird angenommen und erwartet, dass gerade Männer die Jungen verstehen – „Ihr seid zuständig, kümmert euch doch mal um die Jungs, ihr kennt das ja von euch.“ Ansonsten müsste ja vorausgesetzt werden, dass Jungen bei Erzieherinnen generell schlechter oder gar unverstanden bleiben müssten. Nun gibt es jedoch eine Reihe von Erzieherinnen, die von sich behaupten, dass sie sich mit Jungen leichter tun. Und umgekehrt erleben wir Männer (gerade auch Fachleute), die nicht selten deutlich abwertend über Jungen reden, die wenig Verständnis für Jungen zeigen, die fast nur aufs Problematische zeigen und keinen Blick für Ressourcen und Potenziale von Jungen entwickeln.

**Verständnis für Jungen ist eine fachlich-personale Notwendigkeit für alle erzieherisch Tätigen, keine Frage des Geschlechts.**

### 1.2.2 Männer kommen besser klar mit Jungen – insbesondere mit Jungen mit Migrationshintergrund

Hier treffen wir auf die Vorstellung, dass in traditionellen Kulturen das Wort des Mannes mehr gilt als das der Frau. Jungen aus einem Migrationskontext ließen sich deshalb von Erzieherinnen nichts sagen; wenn dagegen ein Erzieher klare Worte rede und deutliche Ansagen mache, finde das bei ihnen Gehör. Ähnliches gelte im Übrigen auch für die Väter, die ihren Söhnen ja genau diese Vorstellung von Geschlechterhierarchie vermitteln würden. Und das sei kein Wunder, lebte man doch in den Herkunftsländern und -kulturen

noch mehr oder weniger ungebrochen im Patriarchat. Gemeint sind dabei vor allem Jungen und Männer aus muslimischen Zusammenhängen.

Solche Erklärungsmuster sind natürlich höchst fragwürdig. Sie reproduzieren kulturelle Stereotype, ohne sich im Mindesten zu versichern, ob diese denn überhaupt zu halten sind. Übersehen wird dabei vor allem auch die Vielzahl von Jungen aus Familien mit Migrationsgeschichte, mit denen es nicht mehr und nicht weniger Probleme gibt als mit den „deutschen“ in einer vergleichbaren sozialen Lage. Bei den „Auffälligen“ dagegen wird eine isolierte soziale Kategorie zur Erklärung für alles Andere gemacht, und das ist fachlich wie menschlich unzulässig. Gleichzeitig wird das Bild des „starken Mannes“ reproduziert, der es schon richten kann. Die Frage ist dann, ob gerade Männer, die sich für den Erzieherberuf entscheiden, diesem Rollenbild entsprechen wollen und können.

**Soziale und erzieherische Arbeit im Migrationskontext braucht interkulturelle Kompetenz, keinen starken Mann.**

### 1.2.3 Männer reden anders und über anderes – die sprachliche Anregung und Förderung wird vielfältiger

Auch beim Blick auf Kommunikations- und Beziehungsmuster werden immer wieder große Unterschiede zwischen Erzieherinnen und Erziehern behauptet. Männer seien insgesamt nicht so kommunikativ, entsprechend würden auch Erzieher weniger reden – und schneller handeln. Ein Mann, ein Wort ... Männer agierten zudem weniger emotional, weniger empathisch, stattdessen mehr aufgaben- und lösungsorientiert – während die Kolleginnen viel Zeit mit Klärungs- und Problemgesprächen verbringen würden. Das entspricht einer Typologie, die bei Männern eher die Pflege von **Aufgabenbeziehungen** annimmt, bei Frauen dagegen eine Orientierung vor allem an **Beziehungsaufgaben** am Werk sieht. Für eine gute Synthese sei es deshalb von Vorteil, Männer und Frauen in Teams zu durchmischen.

**Mal angenommen, dass solche Beschreibungen nicht nur überdeutet sind, sondern tatsächlich Hinweise auf die Situation von Erzieherinnen und Erziehern beinhalten:**

Müsste man sich nicht dennoch gerade auch darüber unterhalten, was (bei aller auch individuellen Vielfalt) ein fachlich angemessener Umgangs- und Kommunikationsstil ist? Und gibt es nicht auch große Unterschiede allein schon zwischen den Erzieherinnen? Und ist, zuletzt von außen betrachtet, der durchschnittliche, branchenübliche Umgangs- und Kommunikationsstil von Erzieherinnen und Erziehern vielleicht doch recht ähnlich verglichen etwa mit Beschäftigten im Bankfach, in der Produktion oder im Baubetriebshof?

**Sprache, Kommunikation und Beziehungsmuster dürfen fachlich nicht auf der Ebene des Geschlechtstypischen belassen werden.**

### 1.2.4 Männer pflegen einen anderen Umgang, die soziale Anregung und Förderung wird vielfältiger

Erzieher, so wird gesagt, hätten weniger Sinn für Alltagsroutinen, sie würden sich mehr (und viel lieber) in Projekten und bei besonderen Aufgaben engagieren. Während ihre Kolleginnen dazu neigten, engere Vorgaben zu machen, könnten die Kinder bei den Männern eher frei gestalten und ausprobieren, auch mal ein Abenteuer mit offenem Ausgang erleben. Erzieher seien insgesamt bewegungsfreudiger gerade im großmotorischen Bereich, sie hätten einfach mehr Lust auf Fußball und dergleichen Spiele. Für Jungs sei es besonders wichtig, ihre Kräfte zu messen und zu erproben, wer stärker ist; das könnten sie mit Männern, die das auch gerne selbst tun, leichter erleben als mit Erzieherinnen, denen vielleicht nicht die Einsicht, aber die Lust darauf fehle.

Nicht zuletzt seien Männer weniger „harmoniesüchtig“ und täten sich leichter, Konflikte zu riskieren und auszutragen. Ihnen stünde eine Art „natürliche“ Autorität zur Verfügung, die gerade in Bezug auf Jungen von Vorteil sei. Wenn das denn so stimmen würde: Dass und wenn Männer diese Autorität „einfach so“ einsetzen, dass sie vielleicht auch mal lauter, strenger und direkter mit den Kindern umgehen, könnte wohl nicht nur als positiv gesehen werden. Der Mann, der auch mal hinlangt, der Ausputzer – ist das nicht ein Rollenbild, von dessen Überholtheit wir andernorts (in der Familie, in der Politik) eigentlich mehrheitlich überzeugt sind? Und ist es das, was wir als Persönlichkeitsstruktur und Rollenprofil von angehenden Erziehern erwarten sollten?

**Mit Männern in der Kita wird die Anregungsvielfalt erhöht.**

#### Zwischenbemerkung

Die bisher referierten Begründungslinien sind auf den ersten Blick allesamt nicht uninteressant. Sie werfen sicher ein Schlaglicht auf alltägliche Diskussionen und Alltagserfahrungen von Erziehern und Erzieherinnen. Wenn sie dann jedoch verallgemeinert werden, wird es schnell unbehaglich.

Das wird insbesondere dann deutlich, wenn man all das, was Männern positiv zugeschrieben wird, als Manko bei den Frauen bündelt: Dann müssten erhebliche Ein-

schränkungen und Zweifel an deren Professionalität festzustellen sein.

Dieser Ausgang hängt auch damit zusammen, dass Geschlecht hier als Differenzmodell gedacht wird: Was Männer tun, was ihnen an Verhaltensmustern zur Verfügung steht, ist bei Frauen nicht, kaum oder zu wenig vorhanden (und umgekehrt). Damit werden alte Geschlechterstereotype zugleich wiederholt und neu befestigt. Gesucht wird ausschließlich nach Unterschieden; oft ist

das Eine „besser“, das Andere „schlechter“ bewertet. Von einer Vielfalt persönlich-professioneller Verhaltensmöglichkeiten ist dagegen kaum die Rede.

Wer undifferenziert solchen Argumentationen folgt muss sich deshalb die Frage stellen: Wenn das Geschlecht der Erziehungsperson im Grunde wichtiger wäre als Konzeption und Pädagogik – wo bleiben dann Fachlichkeit und Professionalität?

### 1.2.5 Männer haben andere Interessen, sie bringen Aktivitäten und Themen ein, die bislang fehlen

Dieses Argument wird häufig in einem ganz bestimmten Kontext genannt: der Diagnose eines zu geringen Interesses der Mädchen und Frauen im Bereich von Naturwissenschaft und Technik, mit bekannten Folgen für Berufswahl und Ausbildung. Wenn diese schon früh eine intensive Anregung und Förderung entsprechender Fähigkeiten erlangen würden, dann sollten sie doch später auch auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die Elementarpädagogik sei demgegenüber noch viel zu sehr dem sozialen Lernen verhaftet. Abgesehen davon würde das auch den Jungen zugute kommen, die sich ja eh schon für diesen Bereich interessierten. Im Grund geht es hier also um ein Rekrutierungsinteresse, weniger um ein breites Verständnis von Bildung „in allen Lebensbereichen“. Wenn das klar benannt ist, sind solche Ideen nichts Ungehöriges; man kann dann darüber streiten, ob das ein erfolversprechender Weg ist, solange die Ursachen für die hohe Drop-out-Quote bei erwachsenen Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich nicht mitbedacht werden. Mit „früh viel hilft viel“ haben es ja schon viele versucht ... Wichtiger erscheint jedoch wiederum der Einwand, dass es definierte Bildungsbereiche und -kriterien in der Elementarpädagogik gibt, die auch unabhängig von der momentanen Teamzusammensetzung oder der individuellen Neigung durchzusetzen wären. Und wer sagt denn, dass Erzieher sich genau in diesem Bereich vertiefen wollen?

**Die Männer, die sich für einen sozialen Beruf entscheiden, sind vielleicht gerade nicht diejenigen, die sich stark für Mathematik, Ingenieurwissenschaften und Maschinenbau interessieren.**

### 1.2.6 Jungen brauchen Männer als Vorbilder – insbesondere dann, wenn sie bei einer alleinerziehenden Mutter aufwachsen

Dass Jungen mehr Probleme haben (und machen) als Mädchen, wird häufig damit begründet, dass es ihnen an Rollenvorbildern mangelt, an denen sie sich orientieren und reiben können. In Familie und Freizeit, in der Kindertageseinrichtung, in der Grundschule und so weiter seien sie vor allem von Frauen umgeben, die für die notwendigen Prozesse des männlichen Geschlechterlernens natürlich nicht zur Verfügung stünden. Jungen seien deshalb permanent auf der Suche nach Männlichkeit – und würden sich dabei ungeprüft bei allem bedienen, was unsere Kultur- und Sozialgeschichte bietet (oder mit-schleppt). Mit ihren entsprechenden Experimenten geraten sie auf falsche Fährten und ecken an. Was fehlt sind also Männer, Erzieher, Lehrer, Sozialpädagogen, mit denen sich die Jungen am tatsächlich Männlichen abarbeiten können. Mehr Männer – und gleich wird's spürbar besser ...

Leider ist der Beweis, dass diese Gleichung aufgeht, noch nicht erbracht. Im Gegenteil, die aktuellen Zeitverwendungsstudien verzeichnen eine deutliche und kontinuierliche Zunahme des Zeitbudgets, das Väter im Durchschnitt mit ihren Kindern verbringen. Es müsste also eigentlich etwas besser werden mit den Jungen, nicht schlechter – zumindest im Durchschnitt. Dies zeigt die Schwäche der genannten Argumentation auf: Was vielleicht für Einzelne gilt, kann nicht die Grundannahme für alle Jungen sein.

Diese Überlegung führt dann weiter zu einer Perspektive, die in der „Männlichkeit“ nicht das eigentliche Problem ist, sondern (zumindest auch) ein Bewältigungsfeld für andere soziale Problemlagen. Bezogen auf die Situation von Jungen, die von Müttern „alleinerzogen“ werden heißt das: Faktoren wie das Armut- und Marginalisierungsrisiko, die soziale Isolation und so weiter dürfen nicht unterschätzt werden. Das spricht alles nicht gegen mehr Männer in Kindertageseinrichtungen, aber: Männliche Erzieher können das nicht alles auffangen oder kompensieren. Ein weiterer Aspekt ist, dass sich Kinder und Jugendliche heute nicht nur an einem Vorbild (Mutter oder Vater) orientieren, sondern Vorbild-Elemente, das heißt personale Lebens-, Verhaltens- und Bewältigungsmuster, in der Regel von verschiedenen Personen beziehen. Ein einzelner Mann würde da gar nicht genügen!

**Jungen und Mädchen suchen sich ihre Vorbilder selbst; was ihnen vorgesetzt wird ist nicht immer gleich das Passende.**

### 1.2.7 Jungen können von Männern manches besser lernen, etwa den Umgang mit Aggression und Gewalt

Jungen gelten als gewalttätiger, aggressiver, auffälliger – und damit für Erzieherinnen schwieriger als Mädchen, die sich eher unauffällig, kooperativ und angepasst verhielten.

Deshalb sei es nicht nur sinnvoll, sondern geradezu notwendig, ihnen Männer zur Seite zu stellen. Erzieher könnten den Jungen einen Widerpart bieten, ihr Einsatz sei sozusagen gewaltpräventiv. Wird diese Idee vorgetragen, so findet sich oft eine Gleichsetzung von Gewalt und Aggression. Demgegenüber muss daran festgehalten werden, dass Aggression im Kern eine sinnvolle Emotion ist – es kommt dabei vor allem darauf an, was man aus ihr macht und wie man sie kultiviert.

Deshalb heißt es: Mit der Aggression arbeiten, und nicht gegen sie. Das ist eine Aufgabe, die nicht nur in einer Polizisten-, Anwalts- und Richterrolle zu tun ist, sondern die alle angeht, egal ob Erzieherin oder Erzieher. Dass die Maßstäbe hier etwas unterschiedlich sind, mag ja sein – aber wünschte man manchem Jungen, manchem Mädchen nicht sogar mehr, das heißt einen besseren Zugang zur eigenen Aggression? Die Frage ist dann, wie das im Verhaltensbereich in die Balance kommt.

**Aggression ist eine wichtige Emotion, der Umgang mit ihr muss gelernt werden – und sie ist weder „männlich“ noch „weiblich“.**

#### Exkurs: Geschlechtersozialisation und Rollenlernen

An dieser Stelle sei ein kleiner Exkurs darüber erlaubt, wie denn Geschlechtersozialisation und Rollenlernen vorzustellen sind. Häufig findet sich die Idee, dass Jungen das „Männliche“ von Männern lernen, Mädchen das „Weibliche“ dagegen von Frauen, sozusagen in einer ewigen Kette der Weitergabe vom Einen zum Anderen, von der Einen zur Anderen (eine Art „geschlechtliche Sukzession“). Dies ist jedoch ein recht unvollständiges Bild.

Ein Junge lernt über sein Jungesein und über Männlichkeit (nicht nur über das allgemein Menschliche und über Weiblichkeit!) durchaus auch etwas von Frauen, Müt-

tern, Erzieherinnen, Lehrerinnen, Sozialpädagoginnen und so weiter. Das vollzieht sich etwa durch Anregungen, Kommentare, Regeln, Verbote, Bewertungen: „So soll ein Junge sein. – So sollst du sein.“ Mit diesen Informationen kann ein Junge spielen und sich entwickeln.

Es gibt aber auch Bereiche, in denen ein Junge etwa „weiblich“ zugeschriebene Fähigkeiten und Fertigkeiten direkt lernen und sie in seinen inneren Bauchladen integrieren kann. Genauer betrachtet entsteht so ein Prozess der wechselseitigen Identifikation und Abgrenzung, an der alle als Personen (in ihrer Individualität und in ihrer Geschlechtlichkeit) beteiligt sind. Um diesen Prozess reflektieren und begleiten zu können braucht

es ein Wissen um Entwicklungspsychologie, Geschlechterpädagogik und nicht zuletzt Genderkompetenz – nicht nur die Erzieherinnen für die Mädchen und ein paar mehr Erzieher für Jungen. Je bunter ein Team, desto interessanter wird's natürlich.

Nicht zu vergessen ist noch, dass Jungen wie Mädchen besonders viele Informationen über Geschlechtlichkeit von den Gleichaltrigen beziehen, darüber hinaus natürlich auch überall von dort, wo sie sich bewegen: in Familie und Nachbarschaft, in Freizeit und Öffentlichkeit, aus der Literatur und den Medien – das Geschlecht ist immer dabei.

### 1.2.8 Ergebnis: Vielfalt ist ein Wert an sich

Wir können festhalten: Es gibt kaum ein Argument für eine höhere Präsenz von Männern in Kindertageseinrichtungen, aus dem umgedreht kein Problem wird. Wie gezeigt wurde, liegt die Gefahr bei den verallgemeinernden Zuschreibungen insbesondere darin, dass sie einem bipolaren Geschlechtermodell folgen, das Individualität und Vielfalt in den Geschlechtern tendenziell übersieht – und damit das, was eigentlich verflüssigt werden soll (klischeehafte Rollenzuschreibungen, eingeschränktes Rollenverhalten) konzeptionell erst reproduziert. Das mag ein wenig kompliziert klingen und der schnellen Diagnose im Alltag teils widersprechen. In Geschlechterdingen ist es halt aber so: Je genauer man hinsieht, desto mehr fallen Ausnahmen von der Regel, fällt die große Verhaltensvielfalt auf. Je oberflächlicher man auf soziale Verhältnisse sieht, desto typischer erscheint das Geschlechtliche. Nur kann sich die Elementarpädagogik als Fachdisziplin diesem Differenzierungsprozess nicht verschließen und sich gleichsam an der Oberfläche einrichten.

Ein zweiter Gesichtspunkt ist, dass Männer als Bezugsperson wichtig für Jungen wie für Mädchen sind. Deshalb kommen Erzieher meistens bei beiden gut an. Eine Vielfalt im Team eröffnet eine Vielfalt an Erfahrungen für Jungen und Mädchen, und das gilt selbstverständlich auch für das Geschlechterverhältnis. Die Besetzung von Teams mit Männern und Frauen gibt Kindern insbesondere die Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit Geschlechterbildern und Rollenvorstellungen. Alle denkbaren Geschlechterkonstellationen können mal ausprobiert werden. Kinder erhalten Informationen darüber, was „männlich“ und was „weiblich“ ist – und erfahren gleichzeitig, dass gängige Zuschreibungen nicht der Weisheit letzter Schluss sind. Sie finden gleich- und gegengeschlechtliche Ansprechpartner (das kann man durchaus auch mal nutzen) – und erfahren gleichzeitig hoffentlich, dass in einer Kindertageseinrichtung in der Tendenz eigentlich alle für alles zuständig sind, dass alle (bei aller individuellen Vorliebe) irgendwie alles können. Das gilt in der Arbeit mit den Kindern und in der Arbeit mit den Eltern, für den Umgang mit schwierigen Jungs oder im Migrationskontext und so weiter.

Wir landen also beim Aspekt der Gleichstellung, bei einem Ansatz der Vielfalt und bei dem, was man als Diversity bezeichnet. Eine Leitlinie für die Strategien zur nachhaltigen Gewinnung von Erziehern hieße dann: mehr Männer – und vielfältige Frauen.

## Männer in erzieherischen Berufen sind selten

Sie machen gerade drei Prozent aller Beschäftigten in diesem Berufsfeld aus. Und in manchen ländlichen Regionen finden sich sogar fast gar keine Männer in erzieherischen Berufen. Das hat historische Gründe. Aber nicht nur! Oft verhindern unzureichende Informationen, dass sich Männer für diese Berufe auch nur interessieren. Vor allem in dieser Hinsicht gibt es viele Aufgaben und Herausforderungen.

## 2. Zur aktuellen Situation von Männern im Erzieherberuf

Von 100 pädagogisch tätigen Beschäftigten im Bereich der frühkindlichen Erziehung sind nur knapp drei männlich (das heißt nur jeder 35.). Um verstehen zu können, weshalb so wenige Männer im Bereich der frühkindlichen Erziehung tätig sind, kann ein Blick auf die Entstehung des Berufsbildes des Erziehers bzw. der Erzieherin hilfreich sein.

### 2.1 Historische Entwicklung des Berufsbildes der Erzieherin/des Erziehers

Mit Beginn der Industrialisierung kam es zur Einführung einer institutionellen außerfamiliären Betreuung der Kinder. Als Zielgruppe dieser Betreuung galten „unbeaufsichtigte Arbeiterkinder“, da mit der Entstehung einer „Arbeiterklasse“ auch Frauen in der Industrie arbeiteten und aus bürgerlicher Sicht ihre Kinder einfach „verkommen“ und „verwahrlosen“ ließen. Zu Beginn waren dies „Verwahranstalten“ mit Versorgungsfunktion, später kam die Erziehungsfunktion hinzu. Ab etwa 1840 wurden erste sozialpädagogisch geschulte Kräfte eingesetzt. Allerdings waren diese Einrichtungen für Kinder trotz erster Professionalisierungsbestrebungen nicht Bestandteil des Bildungssystems, sondern vielmehr „sozialpflegerische“ Einrichtungen.

Mitte der dreißiger Jahre des 19. Jahrhunderts richtete der evangelische Theologe Theodor Fliedner (1800–1864) eine Ausbildung zur „Kleinkinderlehrerin“ ein. Wenige Jahre später kam es durch den Pädagogen Friedrich Fröbel (1782–1852) mit dem Beruf der „Kindergärtnerin“ zu einer weiteren Ausbildungskonzeption. Insbesondere aus diesen beiden Wurzeln entstanden nach der Mitte des 19. Jahrhunderts eine Reihe von Ausbildungsstätten für den Vorschulbereich in Deutschland. Leitbild für eine Kindergärtnerin war die Vorstellung einer verständnisvollen, treusorgenden, musisch begabten und gefühlsmäßig handelnden „Ersatzmutter“. Erst später (1925), mit Verbreitung der Heimerziehungsschulen, konnten auch Männer einen Erzieherberuf erlernen. Ende der 1960er Jahre wurde der Beruf „Heimerzieher/in“ mit dem Beruf „Kindergärtnerin und Hortnerin“ zum neuen sozialen Beruf „Erzieher(in)“ vereinigt (vgl. Balluseck 2009 und Amthor 2003).

Somit war über eine lange Zeit hinweg der Zugang zur Erziehung als Beruf, wie für andere soziale Berufe auch, fast ausschließlich Frauen gestattet. Für die bürgerliche Frau bot dies die Gelegenheit, unabhängig vom Mann einer Tätigkeit nachzugehen. So war es möglich, ein außerhäusliches Betätigungsfeld zu finden, ohne dem Ideal der traditionellen Zweigeschlechtlichkeit mit dem Bild der häuslichen und fürsorgenden Frau zu widersprechen. Diese Tatsache, verbunden mit dem Bild, dass die dafür notwendigen beruflichen

Fertigkeiten weniger erlerntes Wissen, denn eher „natürlicher“ Eigenschaften bedürfen, ist sicherlich eine der historischen Grundlagen für die Situation von Männern im Erzieherberuf wie wir sie heute vorfinden.

## 2.2 Die Situation von Männern im Erzieherberuf in Zahlen

Insgesamt waren zum 01.03.2009 in Baden-Württemberg in Tageseinrichtungen für Kinder 52.234 Personen beschäftigt (DESTATIS 2009: Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III. 1. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 1.3.2009 – ohne Beschäftigte im hauswirtschaftlichen und technischen Bereich).

Diese differenzieren sich in 50.724 (97,1 %) weibliche und 1.510 (2,9 %) männliche Beschäftigte. Der Bundesdurchschnitt liegt hier bei einem Anteil männlicher Beschäftigter von 3,5 %. Im Vergleich zum Jahr 2007 lässt sich ein Anstieg männlicher Beschäftigter in

Baden-Württemberg um absolut 0,5 % (von 2,4 % auf 2,9 %) erkennen, dies entspricht einer Anzahl von immerhin 367 Männern.

Der größte Teil aller Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg (73 %) arbeitet mit Kindern im Alter von zwei bis acht Jahren (ohne Schulkinder – Zählung nach DESTATIS 2009). Hier sind die männlichen Beschäftigten jedoch unterrepräsentiert (ca. 1:67). Ein Schwerpunkt der Beschäftigung von Männern (ca. 1:8) ist der Bereich Arbeit mit Schulkindern (12 % aller Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg).

Im Zuge des Ausbaus der Kindertagesbetreuung ist zu vermerken, dass der Anteil männlicher Beschäftigter zwischen

den Jahren 2007 und 2009 von 1.143 auf 1.510 Personen angestiegen ist, was einem relativen Zuwachs von 32 % entspricht. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten nahm im gleichen Zeitraum vergleichsweise nur um 7 % zu (von 47.243 auf 50.724 Personen). Es tut sich also etwas im Land, auch wenn sich dies in den absoluten Zahlen vergleichsweise wenig widerspiegelt.



Nummer	Kreise	Anzahl	in %	Regierungsbezirke	Anzahl	in %
1	Mannheim	60	3,8	Karlsruhe	377	2,9
2	Heidelberg	33	4,0			
3	Rhein-Neckar-Kreis	58	2,3			
4	Neckar-Odenwald-Kreis	10	1,5			
5	Karlsruhe	43	2,1			
6	Karlsruhe (Stadtkr.)	93	6,1			
7	Enzkreis	15	1,7			
8	Pforzheim	20	3,3			
9	Rastatt	18	1,7			
10	Baden-Baden	4	1,9			
11	Calw	16	2,3	Stuttgart	579	2,9
12	Freudenstadt	7	1,4			
13	Main-Tauber-Kreis	14	2,2			
14	Hohenlohekreis	5	1,1			
15	Heilbronn	15	1,0			
16	Heilbronn (Stadtkr.)	10	1,7			
17	Schwäbisch Hall	10	1,3			
18	Rems-Murr-Kreis	50	2,6			
19	Ostalbkreis	33	2,2			
20	Ludwigsburg	44	1,8			
21	Stuttgart (Stadtkr.)	287	7,0			
22	Böblingen	32	1,7			
23	Esslingen	52	2,3			
24	Göppingen	12	1,1			
25	Heidenheim	15	2,7			



Innerhalb Baden-Württembergs lassen sich zudem deutliche Unterschiede erkennen. Während Freiburg im Breisgau einen Anteil männlicher Beschäftigter von 9,1% (121 Personen) aufweist, finden sich beispielsweise im gesamten Alb-Donau-Kreis nur acht männliche Beschäftigte, was einem Anteil männlicher Beschäftigter (gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten) von 1% entspricht.

Nummer	Kreise	Anzahl	in %	Regierungsbezirke	Anzahl	in %
26	Tübingen	52	3,9	Tübingen	188	2,2
27	Reutlingen	23	1,6			
28	Alb-Donau-Kreis	8	1,0			
29	Ulm (Stadtkr.)	15	2,5			
30	Zollernalbkreis	10	1,4			
31	Sigmaringen	8	1,4			
32	Biberach	15	1,6			
33	Bodenseekreis	20	2,0			
34	Ravensburg	37	2,8			
35	Ortenaukreis	49	2,2			
36	Rottweil	17	2,8			
37	Emmendingen	28	3,5			
38	Schwarzwald-Baar-Kr.	15	1,5			
39	Tuttlingen	9	1,5			
40	Freiburg i. Br.	121	9,1			
41	Breisgau - Hochschwarzwald	36	3,1			
42	Lörrach	33	3,2			
43	Waldshut	21	2,8			
44	Konstanz	37	2,9			

Darüber hinaus sind erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen Trägern oder sogar zwischen einzelnen Kindertageseinrichtungen festzustellen. Es gibt landesweit Träger von Kindertageseinrichtungen, bei denen kaum oder kein einziger Mann beschäftigt ist, aber es gibt auch vereinzelte Einrichtungen, in denen mehrere Männer arbeiten. Bundesweit ist festzustellen, dass über zehn Prozent der in Kindertageseinrichtungen beschäftigten Männer in Elterninitiativen arbeiten. Unter dieser Trägerschaft ist der Männeranteil insgesamt fast dreimal so hoch wie im gesamten Bundesdurchschnitt.

Um die Situation von Männern im Erzieherberuf in Baden-Württemberg differenzierter einschätzen zu können, lohnt sich ein Blick auf die ersten Ergebnisse der im Rahmen des Programms „Chancen=Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Männer“ derzeit durchgeführten Studie „Gendersensitive Erziehung im Kindergarten“. **Auch wenn es sich hierbei um keine repräsentative Erhebung handelt, so lassen sich doch einige Tendenzen ablesen:**

Es handelt sich hierbei um eine Studie in zwei Teilen. Der erste Teil bestand in einer Befragung von Trägern von Kindertageseinrichtungen in Baden-Württemberg. Dabei zeigte sich, dass zwei Drittel der befragten Träger keine männlichen Mitarbeiter in der pädagogischen Arbeit beschäftigen. Unterscheidet man diese noch in eher ländliche Gemeinden (bis 50.000 Einwohner) oder eher städtische Gemeinden (50.000 Einwohner und mehr), so zeigt sich, dass 74 % der ländlichen Gemeinden, aber nur 32 % der städtischen Gemeinden keine männlichen Mitarbeiter in Kindertageseinrichtungen beschäftigen.

Anzahl männliche pädagogische Fachkräfte pro Träger	Anzahl Träger	Männliche pädagogische Fachkräfte gesamt	≈ in %
0	100	0	65,8
1	30	30	19,7
2	8	16	5,3
3	6	18	3,9
4	5	20	3,3
5	1	5	0,7
9	1	9	0,7
20	1	20	0,7
<b>Gesamt</b>	<b>152</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

Quelle: Erhobene Daten im Rahmen des Projektes „Gendersensitive Erziehung im Kindergarten“, Baden-Württemberg Stiftung 2008

99% der befragten Träger waren der Meinung, dass es wünschenswert sei, dass mehr Männer in Kindertageseinrichtungen arbeiten. Nach konkreten Bemühungen gefragt, den Männeranteil ihres pädagogischen Personals zu erhöhen, gaben 30 % an, aktiv zu sein. Wobei auch hier die Aktivität in den eher städtischen Gemeinden deutlich überwiegt. Die Angaben der Träger zu Maßnahmen der Personalgewinnung und -entwicklung sollen später nochmals aufgegriffen werden.

Die verbreitete Meinung, dass Männer „meistens“ die Führungspositionen besetzen, ist dagegen übertrieben. Zwar ist der Männeranteil unter den Einrichtungsleitungen höher als beispielsweise im Gruppendienst, aber nur 6,9 % der Gesamtzahl der in Kindertageseinrichtungen beschäftigten männlichen Fachkräfte sind Leiter. Insgesamt betrachtet werden die Chancen auf eine Leitungsposition für männliche Fachkräfte etwas höher bewertet als die von Frauen. Dies zeige sich daran, dass der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen tendenziell sinke während der Anteil der Männer leicht steige (Rohrmann 2009a).

Dabei ist festzustellen, dass Männer in der Gruppenleitung deutlich unterrepräsentiert sind, so dass sie weit eher als Ergänzungs- oder Zweitkraft eingesetzt werden. Eine Erklärung hierfür könnte die große Streuung im Ausbildungsniveau der männlichen Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen sein (Rohrmann 2009a).

### 2.3 Ausbildungs- und Qualifikationsstatus von Erziehern

Im Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen finden sich prozentual mehr Männer mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss (15 %) als Frauen (4 %). Der größte Teil der pädagogisch Tätigen in Kindertageseinrichtungen, nicht nur in Baden-Württemberg, stellt jedoch die Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher dar. Zudem finden sich, gerade bei den männlichen Beschäftigten, auch eine Reihe von Quereinsteigern.

Ob sich dies im Rahmen der aktuellen Diskurse um eine Akademisierung des Berufsbildes Erzieher/in, dem Ausbau der Kinderbetreuung sowie der finanziellen Situation der Städte und Gemeinden mittel- und langfristig ändern wird, bleibt abzuwarten.

## 2.4 Männer im Erzieherberuf in Baden-Württemberg im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland und weiteren EU-Staaten

Bezogen auf Deutschland findet sich Baden-Württemberg mit einem Anteil von 2,9 % pädagogisch tätiger männlicher Fachkräften im unteren Drittel. Die Stadtstaaten Hamburg und Bremen beispielsweise haben inzwischen einen Anteil von fast zehn Prozent erreicht.

Betrachtet man die Situation in Deutschland im Vergleich mit anderen EU-Staaten, so ist festzustellen, dass in einigen Ländern wie beispielsweise Norwegen oder Dänemark schon deutlich mehr Männer für den Bereich der frühkindlichen Erziehung gewonnen werden konnten. Dem gegenüber gibt es aber auch Länder, wie beispielsweise Österreich oder Belgien, die in der Entwicklung sogar noch hinter Deutschland zurückstehen. In Flandern beispielsweise ist es Männern erst seit den 1980er Jahren erlaubt, überhaupt als Kinderbetreuer zu arbeiten.

In der einschlägigen Literatur, die sich mit der Fachkräfte-Situation in Kindertageseinrichtungen und dem Gender-Aspekt auseinandersetzt, wird letztlich immer wieder darauf verwiesen, wie gering der empirische und theoretische Wissensstand zum Thema „Männer in Erzieherberufen“ tatsächlich ist. So liegen zur Situation von Männern im Erzieherberuf in Deutschland bislang nur wenige Studien vor, in deren Rahmen Berufswahlmotive und Arbeitsbedingungen männlicher Erzieher untersucht wurden (Rohrman 2009a). Weitere Ergebnisse hierzu sind möglicherweise einer kürzlich abgeschlossenen Forschungsarbeit im Auftrag des BMFSFJ zu entnehmen, die aber zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Broschüre leider noch nicht vorlag.

## 2.5 Als Mann in einer „Frauendomäne“ arbeiten?!

Was passiert nun, wenn sich Männer im Team einer Kindertageseinrichtung finden und diese mit den Kindern arbeiten? Wie stellt sich die Situation in der Praxis dar, wenn männliche Erzieher sich in einem Arbeitsbereich wiederfinden, der überwiegend von Frauen ausgeübt wird? Der Blick fällt einmal auf die Reaktionen der Kinder und deren Eltern, dann auf die Arbeit in einem Team, das sich wahrscheinlich überwiegend aus weiblichen Beschäftigten zusammensetzt, und zuletzt auf die Rahmenbedingungen innerhalb von Institutionen, die traditionell eher „weiblich“ geprägt sind. Wegweisend für solche Fragestellungen sind Ergebnisse einer norwegischen Studie aus dem Jahr 2006, die seit 2008 in einer deutschen Übersetzung vorliegt (Friis 2006/2008).

### (1) Arbeitsteilung

Die Arbeit in Kindergärten ist, wie bereits beschrieben, lange Zeit ein reines Frauenarbeitsfeld gewesen. In den Kindertageseinrichtungen ist daher eine von Frauen geprägte Kultur anzunehmen. Auch wenn Profil, Inhalt und Kultur von Kindertageseinrichtungen sicherlich variieren selbst wenn nur Frauen darin arbeiten, so lassen sich doch häufig bestimmte Gemeinsamkeiten erkennen: in der räumlichen Ausstattung und Gestaltung, im Leitungsverständnis, bei den bevorzugten Aktivitäten und insgesamt beim pädagogischen Angebot und Profil der Einrichtung.

Die Neigung zur geschlechtstypischen Arbeitsteilung lässt sich häufig auch im Alltag einer Kindertageseinrichtung beobachten. So wird beispielsweise berichtet, dass dem männlichen Kollegen das Putzen „erlassen“ werde, wenn er im Gegenzug das Fußballspielen oder Angebote im Bereich Technik/Werken übernimmt. Problematisch wird es für Männer offensichtlich dann, wenn sie den Erwartungen der Frauen nicht entsprechen wollen oder können. Insbesondere müsse mit einer bestehenden Ambivalenz zwischen dem Anspruch der Frauen an einen „starken Mann“ und dem Grundsatz „alle sollen alles machen“ umgegangen werden. Dabei scheint es so, dass an Männer die Erwartung herangetragen werde (wenn auch oft nur verdeckt), sie sollten Lücken füllen, die Frauen selbst nicht füllen wollen. Die Konzentration von Männern im Bereich von „Outdoor-Aktivitäten“ kann als eine Folge daraus gewertet werden. So wird in Norwegen das gesetzte Ziel, 20% Männer im Bereich der frühkindlichen Erziehung zu beschäftigen, beispielsweise im Bereich der „Naturkindergärten“ schon erreicht, ja sogar schon deutlich überschritten. Auch wenn für Deutschland keine exakten Angaben für diesen speziellen „Einrichtungstyp“ verfügbar sind, so ist doch anzunehmen, dass auch hierzulande der Anteil an männlichen Beschäftigten hier deutlich über dem Landes- bzw. Bundesdurchschnitt liegt.

### (2) Männer werden „auf einen Sockel gestellt“ oder ihnen werden „die Flügel gestutzt“

Häufig wird berichtet, dass Männer sowohl in ihrer Beziehungsarbeit als auch in der praktischen Arbeit kritisiert würden. Besonders häufig wird hier der Themenbereich Ordnung, wie z.B. Aufräumen, Staub wischen, die Mahlzeiten zubereiten sowie Garderobe aufräumen und Kehren genannt. Unterschiedliche Prioritäten werden dabei nicht reflektiert und diskutiert, sondern die Frauen würden hier die Definitionsmacht für sich in Anspruch nehmen. Gleiches gelte auch für die Frage, was pädagogisch angemessen erscheine, weshalb es dazu führen könne, dass Männer mit ihren Ideen ausgebremst würden, ohne dass dabei der Wert oder Nutzen für die Kinder überhaupt in Betracht gezogen werde.

Mit zunehmender Verweildauer im Beruf schätzen Erzieher Reaktionen auf ihre Person und Fachlichkeit immer negativer ein. So sehen sie sich beispielsweise mit der Frage konfrontiert, ob sie denn keinen „richtigen“ (männlichen) Beruf gefunden hätten. In der Selbstbeschreibung der Männer im Erzieherberuf kann dies wohl zu der Wahrnehmung führen, eine unmännliche Ausnahme zu sein – und es komme sogar vor, dass die spezielle Berufswahl mit dem Vorhandensein von zu vielen weiblichen Hormonen erklärt werde.

Wenn sie traditionellen Rollenzuschreibungen folgen, neigen Männer und Frauen außerdem dazu, gerade Männer als Repräsentanten von Macht und Stärke zu sehen. Frauen, die in typischen männlichen Berufsfeldern tätig sind, können so den Eindruck entwickeln, in eine Welt voller männlicher Grundsätze und Werte zu kommen. Ähnlich kann sich aber umgekehrt auch ein Mann fühlen, wenn er in eine Welt voller „weiblicher“ Grundsätze gerät und merkt, dass er im Kindergarten keine Macht (das heißt keinen typisch männlichen Status) besitzt. Zudem ist damit zu rechnen, dass Erzieher öfters als Erzieherinnen auf ihre Geschlechtlichkeit angesprochen werden, und dass bei ihnen ein höheres Maß an geschlechterreflektiertem Verhalten erwartet wird als im Durchschnitt bei Erzieherinnen. Auch das könnte im Hinblick auf die Berufswahl kontraproduktiv wirken.



**Zusammengefasst bedeutet das:**

Männer stellen Selbstverständlichkeiten und Routineabläufe in Frage. Für eine gelingende Zusammenarbeit von Erzieherinnen und Erziehern ist also die Offenheit für neue Ideen und Sichtweisen sowie die kritische Reflexion geschlechterbezogener Zuschreibungen eine erste grundlegende Voraussetzung. Allerdings sind Reflexionsvermögen und Qualitätsorientierung letztlich die Grundlage jedes professionellen Arbeitens und sollten deshalb auch jenseits der Kategorie Geschlecht selbstverständlich sein. Dabei gilt es, mit dem Wandel der Geschlechterrollen innerhalb der Gesellschaft umzugehen, ein positives Berufsbild eines männlichen Erziehers zu entwickeln

und sich mit den gegebenen Rahmenbedingungen zu arrangieren oder diese positiv zu verändern.

Im Zuge der aktuellen Professionalisierungstendenzen im Arbeitsbereich der frühkindlichen Erziehung wird vielleicht auch die Geringschätzung der Karriere- und Mobilitätsabsichten aufgebrochen. Ein traditionell als „helfend“ oder „dienend“ verstandener Beruf verträgt sich für viele nicht mit der Idee von Aufstieg, Weiterentwicklung und Karriere. Ein neues Selbstverständnis der pflegerischen und erzieherischen Berufe, das nicht auf vermeintlich natürlichen weiblichen Fähigkeitsmustern beruht, kann dann nicht nur zu mehr Qualität führen, sondern möglicherweise auch zu einer höheren Anerkennung und Wertschätzung des Berufsbildes.

Erfahrungsaustausch auf der Veranstaltung „Kinder brauchen männliche Bezugspersonen!“ am 24. September 2009

Verschiedentlich wird auch das Phänomen des „gatekeeping“ beschrieben. Das meint, dass Frauen das Tor für das Eindringen von Männern in ihre Kompetenzbereiche (unbewusst) geschlossen halten oder über bestimmte Erwartungen, fachliche Anforderungen und so weiter höhere Einstiegshürden setzen als für ihresgleichen. Dazu kommt, dass Männer als Erzieher nicht einfach zusätzlich eingesetzt werden, sondern jeweils einen Arbeitsplatz belegen, der bislang einer Frau vorbehalten war.

**(3) Auseinandersetzung mit dem Thema „Kindesmissbrauch“**

An dieser Stelle soll, auch aufgrund der aktuellen Debatte zur sexuellen Gewalt in Bildungs- und Erziehungseinrichtungen, auf das Thema „Missbrauchsgefahr“ eingegangen werden. Der allgemeine Verdacht ist ja, dass sich Pädophile bevorzugt in Berufsfeldern finden, die einen engen Kontakt zu Kindern erlauben. Die Sicht auf die Gefahren eines sexuellen Missbrauchs durch Männer wurde von einem Mann im Erzieherberuf einmal mit den pointierten Worten „Die Schöße der Frauen sind Plätze der Liebe, die der Männer Plätze der Gefahr.“ (Sargent 2005, zit. nach Rohrmann 2009a) beschrieben. Die Angst vor Missbrauch von Seiten der Eltern, aber auch die Angst vor Missbrauchsvorwürfen auf Seiten der männlichen Fachkräfte ist deshalb sicherlich eine Realität, an der man nicht vorbeikommt. In der Regel findet sich hier jedoch nicht erst seit den jüngsten Ereignissen eine große Sensibilisierung und Vorsicht gerade bei Erziehern: Wie gehe ich mit Nähe und Distanz um? Wo setze ich Grenzen für Körperlichkeit? Wie kann ich zu diesem Thema mit Kolleginnen, Eltern, Öffentlichkeit umgehen? Solche Fragen gehören mittlerweile zum „Standardprogramm“ für männliche Erzieher.

Dass Missbrauchsfälle in Kindertageseinrichtungen eher Einzelfälle und viel seltener als der Missbrauch in Familien sind, kann natürlich nicht schon hinreichend beruhigen. Damit Gefährdungen nicht zunehmen und Übergriffe verhindert werden sind bestimmte Vorgaben und eine Transparenz sowohl innerhalb der Einrichtung als auch gegenüber den Eltern angezeigt. Entsprechende Verhaltens- und Umgangsregeln sollten im Rahmen bereits bestehender Qualitätsstandards weiterentwickelt werden. Dabei erscheint es als selbstverständlich, auf den Einsatz männlicher **und** weiblicher Fachkräfte zu achten, denn Themen der Nähe und Distanz, des Umgangs mit Macht und Überlegenheit in Bezug auf Kinder stellen sich gleichermaßen für Erzieherinnen **und** Erzieher.

In der Diskussion hierzu in der Veranstaltung am 24. September 2009 wurde durchaus eingeräumt, dass es Situationen gebe, die von außen betrachtet, aber auch auf Seiten der Männer im Erzieherberuf zu einer Verunsicherung führen könnten. Es wurde festgestellt, dass sich ein körperlicher Kontakt nicht immer umgehen lasse und dies in bestimmten Interaktionen wie dem Trösten, Rangeln oder Herumtoben auch nicht wünschenswert wäre. Hier gelte es auf verschiedenen Ebenen, sei es in den Institutionen selbst, aber auch im Rahmen der Aus- und Weiterbildung, klare Konzepte zu erarbeiten, um nicht zuletzt dem Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung, wie er im § 8a des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG) festgeschrieben ist, zu entsprechen.

## 2.6 Was hindert Männer daran Erzieher zu werden? Eine kritische Reflexion gängiger Begründungsmuster

Dass sich nur eine recht kleine Zahl von Männern für erzieherische, soziale und pädagogische Berufe interessiert, sich entsprechend für eine Ausbildung in diesem Feld entscheidet und dann sogar mittel- und langfristig aktiv in dieser Berufstätigkeit verbleibt ist ein Faktum, das über viele Jahre als nicht besonders erklärungsbedürftig gegolten hat. Es entsprach den gängigen Vorstellungen über Männer- und Frauenberufe, den Vorstellungen über geschlechtertypische Kompetenzprofile und der entsprechenden Aufgabenverteilung. Darüber hinaus wurde kaum die Frage gestellt, ob nicht Männer und männliche Rollen(vor)bilder einen wichtigen, gleichberechtigten Anteil beim Aufwachsen insbesondere der Jungen, aber durchaus auch der Mädchen nehmen sollten.

Seit einiger Zeit jedoch wird dieser Zustand nicht mehr einfach hingenommen, sondern mehr oder weniger kritisch beleuchtet. Das ist insbesondere daran abzulesen, dass nach Erklärungen für diesen – je nach Perspektive veränderungswürdigen oder veränderungsbedürftigen – Zustand gesucht wird. In fachlichen und nichtfachlichen Zusammenhängen wird immer wieder eine Reihe von möglichen Begründungen für dieses männertypische Berufswahlverhalten angeführt. Dahinter verbergen sich auch Appelle, dass es am falschen Bewusstsein der Männer liegt, oder die Diagnose, dass sie in ihrem Berufswahlverhalten auf die falschen Werte setzen.

Die Kontroversen, die sich an solche sozial- und geschlechterpolitischen Argumente anschließen, überlagern oft die fachlichen Diskurse, die im Bereich der Kindertageseinrichtungen eigentlich zu führen sind. Vor diesem Hintergrund wollen wir im Folgenden einige dieser wiederholt vorgetragenen Begründungsmuster skizzieren, diskutieren und bewerten.

### Warum die Männer fehlen ...

#### 2.6.1 Die Bezahlung ist zu schlecht und damit für Männer nicht attraktiv genug

Ein erstes Argument, das schnell in die Debatte geworfen wird, lautet, dass der Erzieherberuf eine zu geringe Entlohnung erfährt, worin sich nicht zuletzt eine mangelnde gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung ausdrücken würde. Männer würden deshalb besser bezahlte Tätigkeiten deutlich bevorzugen. Das stehe im Kontext dessen, dass „weibliche“, das heißt überwiegend von Frauen ausgeführte Tätigkeiten im reproduktiven und versorgenden Bereich („Care“) insgesamt unterdurchschnittlich entlohnt würden. Demgegenüber würden „männliche“, das heißt überwiegend von Männern ausgeführte Tätigkeiten etwa im produktiven, technisch-gewerblichen Bereich besser honoriert. In

dieser Ungleichverteilung drücke sich die gesellschaftliche Tradition aus, die Arbeit von Frauen als gleichsam selbstverständlich vorauszusetzen sowie als „unproduktiv“ und deshalb tendenziell unbezahlt anzunehmen. Mehr Geld würde also auch mehr Männer ansprechen und den Anteil männlicher Erzieher mittelfristig erhöhen.

An dieser Stelle können diese komplexen Zusammenhänge nicht umfassend diskutiert und geklärt werden. Festzuhalten ist jedoch, dass in den vergangenen Jahren eine Vielzahl neuer Berufsbilder für Männer und Frauen entstanden sind, die der traditionellen Zuordnung und Honorierungs-Logik nicht mehr so einfach folgen. Auch wenn der Berufswunsch vieler junger Männer nach wie vor Kfz-Mechatroniker oder, schon sublimierter, Luft- und Raumfahrtingenieur ist (was sich in dieser Zahl gar nicht realisieren lässt) – der Anteil von Männern in so genannten klassischen Männerberufen ist demgegenüber im Sinken begriffen. Dies hängt zum einen mit enormen Produktivitätszuwächsen und Freisetzungspotenzialen, die aus Prozessen der Standardisierung, Mechanisierung und Automatisierung herrühren, zusammen, zum anderen mit Prozessen der Digitalisierung im Bereich von Informations- und Datenverarbeitung und nicht zuletzt mit der Verlagerung von Produktion im Kontext der Globalisierung. Auch Männer und traditionelle Männerberufe stehen so unter großem ökonomischem Druck, bleiben dabei teilweise „auf der Strecke“ und brauchen neue Orientierung.

Eine andere Perspektive fragt danach, ob die Frage der Bezahlung für Männer wirklich oberste Priorität hat, wenn es um die Bewertung von Berufen, Berufsperspektiven und Karrierechancen geht. So gibt es eine Reihe von Berufen mit geringen Verdienstaussichten, die dennoch für Männer attraktiv sind – etwa im Sicherheitsbereich, in den Bereichen Haustechnik und Gartenbau oder in kommunalen Baubetriebshöfen. Das würde darauf hindeuten, dass weniger die Bezahlung, sondern mehr das geschlechterbezogene Image eines Berufs, die Organisationskultur und so weiter, ausschlaggebend für die Berufswahl sind.

Zugegebenermaßen muss hier auch noch die Frage der Qualifikation berücksichtigt werden, die sich derzeit durch die Tendenz zur Akademisierung des Erzieherberufs neu justiert. Als Gegenargument wird jedoch angeführt, dass die Bezahlung im Erzieherberuf nicht unterdurchschnittlich ist, wenn man sie mit den Verdienstmöglichkeiten bei ähnlicher Qualifikation (zwei „Schuljahre“ und zwei „Praxisjahre“) direkt im sozialen oder öffentlichen Bereich vergleicht. Die Frage wäre dann eher, ob die bislang geforderte Qualifikation den gewachsenen beruflichen Anforderungen angemessen ist, was aber mit geschlechtertypischen Präferenzen nicht mittelbar zu tun hat. Denn es fällt auf, dass der Männeranteil im Sozial- und Bildungsbereich auch bei Ausbildungen mit Abschluss Bachelor oder Diplom nicht besonders zunimmt, obwohl dort etwas bessere Verdienstmöglichkeiten locken könnten.

Ein weiterer Aspekt ist wohl, dass der Erzieherberuf immer auch als Zuerwerbs-Beruf gesehen wurde, mit dem das familiäre Haupteinkommen (in der Regel das des Mannes) ergänzt wird. Entsprechende Organisationsmodelle entsprechen damit mehr dem

Berufs- und Lebensmodell von Frauen. Dazu gehört die Tendenz zu flexiblerer Zeit- und Karrieregestaltung im Vergleich zu den „Männerberufen“: höhere Anteile an Erziehungszeiten, „Familienpause“ und Teilzeit, späterer Wiedereinstieg in den Beruf bis hin zu befristeten Arbeitsverhältnissen. All das wirkt sich natürlich auch monetär aus.

**Am Geld allein kann's nicht liegen.**

### 2.6.2 Frauen sind für die Kindererziehung einfach besser geeignet

Bei dieser Denkfigur werden gerne biologische Dispositionen angenommen, nach denen Frauen im Verlauf der Evolution ein spezifisches Verhaltensrepertoire ausgebildet hätten, das den Männern nicht oder nur im beschränkten Maß zur Verfügung stehe. Sie seien empathiefähiger, hätten höhere sprachliche und soziale Kompetenzen, würden eigene Interessen zugunsten anderer zurückstellen und so weiter – allesamt Anlagen, die sie zur Arbeit im Bereich von Betreuung und Erziehung, vielleicht auch noch Bildung geradezu prädestinierten.

Darüber hinaus findet sich oft eine Übertragung der besonderen Bindung zwischen Mutter und Kind auf die Beziehung zwischen Erzieherin und Kindern (als soziale Mutter) und überhaupt auf das „Weibliche“ und seine sozialen Rollenmuster. Die besondere Verbindung zwischen Mutter und Kind bilde sich im Verlauf der Schwangerschaft, durch die Geburt und beim Stillen des Säuglings aus und sei durch nichts zu ersetzen. So betrachtet fehlt dieser spezifische Zugang dann dem Vater, dem Erzieher wie auch dem „Männlichen“ überhaupt.

Die Schwäche dieser Argumentation liegt auf der Hand. Sie stellt eine affirmative Bestätigung des Status quo unter Zuhilfenahme eines relativ komplizierten, wissenschaftlich nicht belegbaren Erklärungsmodells dar. Die Übertragung der Mutter-Erfahrung auf Weiblichkeit allgemein lässt außer Acht, dass kinderlose Frauen diese Mütterlichkeit individuell möglicherweise gar nicht realisieren wollen oder können – und trotzdem hervorragend mit Kindern umgehen können. Das gilt selbstredend auch für (noch) kinderlose Erzieherinnen. Umgekehrt ist so nicht erklärbar, wie denn die doch augenscheinlich vorhandenen Väter, Erzieher und Männer mit pädagogischer Begabung zu diesen Fähigkeiten gelangen können.

Der Vorzug sollte deshalb einer „einfacheren“ Erklärung folgen, die kultur- und sozialgeschichtlich ansetzt und zeigt, dass Erziehungs-Leitbilder nicht überzeitlich vorgegeben, sondern zeitbedingt und veränderlich sind. Im Einzelfall ist deshalb auch mal ein Mann der bessere Erzieher als die Frau ...

**Die grundsätzliche Eignung für die Kindererziehung ist eine individuelle, keine geschlechterbezogene Frage.**

### 2.6.3 Das Tätigkeitsprofil in der Kindertagesbetreuung ist unmännlich

Hier steht wohl ein etwas schlichtes Bild von Elementarpädagogik im Raum. Es nimmt vielleicht an, dass es hier um ein Set von Tätigkeiten geht, die sich weder besonders herausfordernd noch professionell darstellen: Kinder beaufsichtigen und betreuen, Streit schlichten und trösten, gemeinsam essen, spielen und Lieder singen, ab und zu mal mit den Eltern reden und so weiter. Das kann eigentlich jeder, so der Gedanke, und es ist auch mal ganz nett – aber muss „mann's“ dann gleich zum Beruf machen? An dieser Stelle sei ein kritischer Blick erlaubt: In der Tat schleppt die Kindertagesbetreuung ein ganzes Bündel von Traditionen mit sich, die für unerlässlich gehalten werden – etwa der Gang durch die Jahreszeiten, traditionelle Lieder und Beschäftigungen, eine bestimmte Kinderkultur bis hin zur kleinteiligen räumlichen Gestaltung. Als Mann nimmt man das vielleicht besonders deutlich wahr.

Demgegenüber kommt manchmal zu wenig zum Ausdruck, dass das Berufsbild „Erzieher/Erzieherin“ längst schon weit über dieses schlichte Profil hinausgeht – sicher nicht nur eine Frage der Öffentlichkeitsarbeit, sondern auch von Selbstbild und Selbstverständnis der Elementarpädagogik und ihrer Beschäftigten. Denn nicht erst seit gestern geht es hier vor allem um eine umfassende Perspektive auf elementare Bildungsprozesse, daneben um die Erziehungspartnerschaft mit den Eltern, um Vernetzung und Kooperation im Sozialraum, die konzeptionelle Schärfung des jeweiligen Einrichtungsprofils und so weiter. Neben der Umsetzung des Bildungs- und Orientierungsplans sind dabei Themen wie Integration und Inklusion, die Weiterentwicklung zum Bildungshaus oder Familienzentrum mit im Blick.

So ist hier ein durchaus abwechslungsreiches, vielfältiges und anspruchsvolles Arbeiten möglich – wenn man sich von den Traditionen lösen kann, auf die es heute nicht mehr so ankommt, wenn sich Selbstverständnis und Außenwirkung den fachlichen Professionalisierungsdiskursen stellen, und wenn Männern als Erziehern erlaubt wird, ihre eigenen Perspektiven mit einzubringen. Die beschränken sich sicher nicht auf Sport, Fußball und großmotorische Aktivitäten, auf einen vielleicht gelasseneren Umgang mit Aggression und Kraftausdrücken oder auf bestimmte Sprach- und Interaktionsmuster. Für Männer steht wohl ein zeitgemäßes pädagogisches Profil im Vordergrund, was nicht zuletzt die Statistiken belegen: Je unkonventioneller das pädagogische Konzept von Einrichtungen, desto höher ist auch der Männeranteil.

Zu denken sollte auch geben, dass der Anteil von Männern im Produktionsbereich kontinuierlich abnimmt, im Dienstleistungsbereich dagegen zunimmt. Davon könnten doch auch Kindertageseinrichtungen profitieren. Und wer sagt denn, dass es für junge Männer, die mit modernen Lebensentwürfen aufwachsen, nicht passen sollte, mit Kindern gut umzugehen?

**Beim Tätigkeitsprofil geht es nicht um „männlich“ oder „weiblich“, sondern um fachliche Qualität und Professionalität.**

### 2.6.4 Der Erziehungsleistung von Männern fehlt die gesellschaftliche Anerkennung

Wenn für das, was Männer (und damit auch Erzieher) im Bereich familiärer und außer-familiärer Erziehung leisten, die gesellschaftliche Wahrnehmung, Aufmerksamkeit und Anerkennung fehlt, dann sinkt dadurch die Motivation, sich hier nachhaltig und dauerhaft zu engagieren. Umgekehrt: Wird davon ausgegangen, dass es Frauen und Erzieherinnen eigentlich besser können, oder davon, dass es eigentlich egal ist, wer's macht (Hauptsache die Arbeit wird getan und erledigt), dann fühlen sich Männer nicht eigens angesprochen. Man könnte jetzt einwenden: Ja warum sollen die Männer denn besonders gewürdigt und gefördert werden dafür, dass sie sich endlich auch mal in einen Bereich einbringen, den Frauen doch über lange Zeit frag- und klaglos übernommen haben – ohne dass sie dafür (außer in Sonntagsreden und -predigten oder am Muttertag) eine besondere Anerkennung im Sinn einer gerechteren Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen erhalten haben.

Der Affekt, der in solchen Äußerungen liegt, ist durchaus verständlich, hebt er doch ab auf eine patriarchalische Struktur gesellschaftlicher Aufgaben- und Ressourcen(ver)teilung. Nur was hilft es, das bei den heute lebenden, insbesondere bei den jungen Männern abzuladen, die vielleicht schon etwas andere Ideen haben als ihre Vorväter und sich auch für Bereiche öffnen und interessieren, die traditionell den Frauen zugeschrieben waren? Anerkennung der Erziehungsleistung von Männern hieße, einfach davon auszugehen, dass Männer für Jungen und Mädchen wichtig sind – nicht nur als Väter, sondern auch als Erzieher, Lehrer, Ausbilder, Sozialpädagogen und so weiter. Und es hieße, nach Kräften dafür zu sorgen, dass Kinder bereits im Alltäglichen gleichermaßen mit beiden Geschlechtern, mit Frauen und Männern in einem intensiven Kontakt sein können. Männern, die sich auf diese Weise einbringen und betätigen wollen – ob familiär, beruflich oder ehrenamtlich; ob vorübergehend oder dauerhaft –, sollten jedenfalls keine Steine in den Weg gelegt werden. Die Vätermonate im Rahmen der Erziehungszeit sind ein schönes Beispiel, wie sich eine von vielen gewünschte Normalität auch strukturell befestigen lässt.

**Wenn Männer gerade auch im alltäglichen Kontakt wichtig sind für Mädchen und Jungen, dann müssen dafür Lösungen gefunden werden.**

### 2.6.5 Für Männer wird die Erziehung von Kindern erst ab deren Pubertät interessant

Eine traditionelle Zuschreibung rechnet damit, dass sich Männer mit Kleinkindern und Säuglingen irgendwie schwer tun. Sie wüssten nichts mit ihnen anzufangen, ihnen fehle der sprachliche Zugang, sie könnten mit ihren Vorlieben, Spielen und Anregungen (noch) nicht landen und so weiter. Auch wirkten die Kleinen so zierlich und zerbrechlich, „mann“ könne vielleicht etwas kaputt machen. Die Folge: Männer seien unsicher im Umgang mit jüngeren Kindern, würden den Kontakt vermeiden und die anfallenden Aufgaben lieber den Frauen überlassen. Interessant und sicherer würde es dann ab zwei, drei Jahren, wenn die Kleinen schon besser ansprechbar sind, noch besser, wenn es sich um Jungen handelt – und so richtig eigentlich erst mit dem Beginn der Pubertät. Dieses zugegebenerweise zugespitzte Bild stammt wohl noch aus Zeiten, in denen der Mann aus der frühen Kindheit nahezu verbannt war. Unvorstellbar, bei der Geburt dabei zu sein, die Kleinen zu wickeln oder auch nur den Kinderwagen zu schieben – so hört man (im Rückblick oft durchaus bedauernd) von vielen Männern der älteren Generation. Auch wenn es da und dort Ausnahmen gab, die Regel war doch, dass die kleinen Kinder zur Mutter, mindestens Frau gehören.

Das bedeutet: Die Männer waren nicht einfach willentlich nicht bereit für den Umgang mit kleinen Kindern, sondern es gab einen gewissen gesellschaftlichen Konsens darüber, dass das so schon seine Richtigkeit habe – oft unterstützt von gesellschaftlichen Institutionen wie Wissenschaft, Politik, Kirchen. Dass Männer mit sozialen Ambitionen dann eher in der Ausbildung zum Jugend- und Heimerzieher und in der Jugendhilfe (Jugendarbeit, Erziehungshilfen) zu finden waren und teils noch sind, liegt dann auf der Hand: Mit der Pubertät kommen die größeren, „richtigen“ Konflikte und Generationenauseinandersetzungen, und da braucht es die starke Hand, den starken Mann.

Das stimmt so sicher nicht mehr, denn schon auch die Jüngeren stellen uns vor große pädagogische Herausforderungen. Auch das eingangs skizzierte Bild hat sich (wie viele andere gesellschaftliche Leitbilder) gewandelt und mutet uns seltsam antiquiert an. Pflegerische und erzieherische Aufgaben sind zwar wohl immer noch nicht „gleich“ verteilt, aber mit zunehmender Selbstverständlichkeit übernehmen Väter und Männer mehr oder weniger alles, was beim Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen anfällt. Viele Väter bedauern es, dass sie nicht mehr gemeinsame Zeit gerade in der frühen Kindheit verbringen können, sie erfahren dabei die Grenzen ihres eigenen Lebenskonzepts wie die Grenzen dessen, was ihnen im Rahmen ihrer Berufstätigkeit ermöglicht wird. Das zeigt: Nicht jedermann, aber viele Männer wollen und können's auch mit den Kleinen.

**Für viele Männer ist jedes Lebensalter auf seine Weise interessant.**

### 2.6.6 Die Beschäftigungsperspektiven in Kindertageseinrichtungen sind schlecht

Man hört, dass sich Männer auch deshalb nicht für den Arbeitsbereich der Kindertageseinrichtungen interessieren, weil dort die Beschäftigungsperspektiven schlecht seien. Inzwischen ist es doch leider wohl so, dass es kaum einen Bereich gibt, der auf lange Sicht ganz eindeutig positive Perspektiven hat – auch nicht in vermeintlichen Boom- und Wachstumsbranchen oder in „männlichen“ Bereichen wie Automobil- und Maschinenbau. Die jüngste Finanz- und Wirtschaftskrise hat nochmals gezeigt, dass im Zweifel jeder Posten unter einem Finanzierungs- und Wirtschaftlichkeitsvorbehalt steht, und das selbst im öffentlichen Bereich, der bislang als relativ sicher gegolten hat. Man mag diese zunehmende Unsicherheit bedauern, jedenfalls steht der Sozialbereich nicht viel wackliger da.

Es lassen sich sogar Argumente für das Gegenteil anführen: Das Budget für soziale Transferleistungen in den öffentlichen Haushalten vom Bund bis auf die Kreisebene ist in der Regel der größte Posten, ein Beruf im Sozialbereich entsprechend nicht gerade übermäßig riskant. Einzelne Bereiche werden wachsen, so der Gesundheitsbereich oder der Bereich von Altenhilfe und -pflege (auch dort gibt es ein gestiegenes Interesse an männlichen Betreuungs- und Pflegekräften!). Und eben auch der Bereich der Kindertagesbetreuung, wo aufgrund der geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen derzeit ein Ausbau vor allem im U3-Bereich, das heißt bei den unter Dreijährigen vorgenommen wird. Zusammen mit dem Trend zur Ganztagschule beziehungsweise verlässlichen ganztägigen Betreuung von Schulkindern dürfte das fürs Erste den demographisch erwarteten Rückgang der Kinderzahlen etwas auffangen. Dazu kommt die Altersverteilung bei den Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung. Das Durchschnittsalter ist in den letzten Jahren gestiegen, was auf eine zunehmend längere Verweildauer im Beruf hindeutet. Das bedeutet, dass zwar weniger Stellen frei werden, die frei werdenden bieten jedoch eine längere Perspektive. Nicht zuletzt aufgrund veränderter politischer Rahmenbedingungen (mit Stichworten wie „Bildungsland Deutschland“, „Bildungsoffensive“, „Zukunftsfähigkeit Deutschlands“) sind gewisse Investitionen in den Bildungsbereich trotz schwieriger wirtschaftlicher Bedingungen heute Konsens.

**Die Lage ist nicht rosig, aber auch nicht schlechter als anderswo.**

### 2.6.7 Im Erzieherberuf kann man nicht alt werden

In der Tat, wenn wir wissen, dass die Lebensarbeitszeit langsam steigen soll, und uns ausmalen, dass in Kindertageseinrichtungen irgendwann an die 70-Jährige arbeiten könnten, dann kommen wir an Grenzen unserer Vorstellung. Das gilt übrigens für viele Berufe, die Männer dennoch anzuziehen scheinen, auch wenn diese mit einer körperlichen und gesundheitlichen Belastung verbunden sind, die sich oft nicht über 30, 40

oder gar 50 Arbeitsjahre durchhalten lässt. Die gesundheitlichen Belastungen des Erzieherberufs sind in der letzten Zeit vermehrt zum Thema geworden – angefangen von zu niedrigen Stühlen und Rückenproblemen bis hin zum Stress, der mit einem hohen Lärmpegel verbunden ist. Für all das ließen sich sicherlich Lösungen finden, mit denen die gesundheitliche Situation verbessert werden könnte. Das gilt für Erzieher und Erzieherinnen, die letzteren lassen sich ja bislang auch nicht abschrecken.

Die andere Seite sind jedoch Vorstellungen darüber, was altersangemessene Berufstätigkeit in Kindertageseinrichtungen bedeutet, und auch eher geringe Erfahrungen mit einem großen Altersspektrum etwa im Team. Die Frage dabei ist, ob nicht auch Ältere für Kinder und Eltern wichtig sein können – so wie sie sich (das ist jetzt nicht ganz der passende Vergleich, weil das eine ein Ehrenamt, das andere eine professionelle Arbeit ist) auch über so genannte „Erzähl-Opas und Omas“ freuen. Wir müssen vorsichtig sein, im sozialen Bereich nicht genau den gleichen Fehler zu machen, der oft der freien Wirtschaft vorgehalten wird: Dass über 50-Jährige nicht mehr gebraucht werden, angeblich zum alten Eisen gehören und keine Chance mehr bekommen.

Selbstverständlich müssten sich manche Arbeitsbedingungen verändern, um noch passender für Ältere zu sein. Das andere sind mögliche Spezialisierungen und Weiterbildungen, die es erlauben, das Tätigkeitsprofil zu modifizieren und veränderten Bedürfnissen anzupassen. Das ist sicher in großen Einrichtungen oder bei großen Trägern leichter als in einer eingruppierten Kindertageseinrichtung. Dazu kommt die Frage der Durchlässigkeit in andere Bereiche: Wie kann es erleichtert werden, mit einer Ausbildung als Erzieherin oder Erzieher nach langjähriger Praxis und gegebenenfalls dem Erwerb einer Zusatzqualifikation in Bereiche zu wechseln, in denen es im weitesten Sinn um Bildung, Betreuung, Familie, Pflege geht?

**Alt werden im Beruf ist ein Thema in vielen Bereichen – eine Lösung liegt in der Öffnung von beruflichen Optionen und „Karrieren“.**

### 2.6.8 Die Männer sind schon heute willkommen, sie müssten halt nur kommen

Hand aufs Herz: Sind Männer als Erzieher wirklich willkommen? Manche Erzieher berichten, dass sie einen gewissen Druck empfinden. Sie gelten irgendwie bei allen – Kolleginnen, Leitungen, Trägern, Eltern – als Exoten und stehen unter besonderer Beobachtung. Das kann mal positive Aufmerksamkeit bedeuten, mal eine eher kritische Begleitung mit höheren Maßstäben. Nur nichts falsch machen: „Wenn ich den gleichen Fehler machen darf wie die Kolleginnen, dann bin ich gleichberechtigt.“ Manchmal bekommen Männer Themen zugeschustert („jetzt geh’ doch mal mit den Jungen raus“), manchmal traut man ihnen bestimmte Dinge nicht so recht zu. Diese Erfahrung machen übrigens auch Männer im Pflegebereich. Immer wieder ist auch zu hören, dass bestimmte Traditionen der Elementarpädagogik einfach nicht in Frage gestellt werden dürfen, und dass es Auseinandersetzungen um fachliche und institutionelle Normen gibt – etwa beim

Umgang mit körperlichen Auseinandersetzungen und Aggression, mit Struktur und Offenheit im pädagogischen Konzept, mit Regeln, Gewohnheiten und traditionellen „Beschäftigungen“.

Dazu kommt, dass sich viele Kinder über den Kontakt mit Männern freuen, nicht nur die Jungen. Erzieher erhalten manchmal eine besondere Zuwendung der Kinder, was für sie nicht einfach auszubalancieren ist – es fällt auch schon mal das Wort Eifersucht: „Jetzt kommt ein Mann, und alles ist toll.“ Dabei wollen Erzieher eigentlich vor allem eines: „normal“ sein, „normal“ behandelt und vor allem in ihrer Fachlichkeit gesehen werden. Dazu gehört natürlich auch die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechterrolle und deren Integration ins Berufliche. Aber wer (auch von den Erzieherinnen) ist damit gleich nach dem Abschluss der Ausbildung schon „fertig“?

Die Geschlechterdynamik in Teams und Einrichtungen sollte also nicht unterschätzt werden. Mehr Stellen für Männer hieße ja auch gleichzeitig: weniger für Frauen! Zuge-spitzt: Jeder Erzieher nimmt einer Erzieherin den Platz weg. Wenn Männer als Erzieher dabei sind, verändert sich also etwas – muss sich etwas verändern, denn Männer bringen in der Regel etwas andere, man könnte auch sagen geschlechtstypische Lebensthemen, Bildungs- und Sozialisationserfahrungen mit. Männer kommen vielleicht nicht von einem anderen Stern, aber sie können und sollten auch nicht so sein „wie Frauen“. Das ist nicht als Stereotyp gemeint, sondern im Sinn von Vielfalt und Unterschiedlichkeit („Diversity“) – und könnte auch gelten, wenn „andere“ Frauen den Erzieherberuf ergreifen würden.

Als Hypothese können wir festhalten: Es liegt vermutlich nicht nur an den Männern, dass sie nicht kommen oder nicht so lange bleiben. Jeder Lebens- und Berufsbereich produziert Einschlüsse und Ausschlüsse und hat dabei eine Tendenz zur Stabilität. In der Tendenz waren Männer traditionell nicht eingeschlossen im Bereich der Elementarpädagogik, auch wenn sie nicht explizit ausgeschlossen waren. Wenn jetzt noch mehr Männer kommen sollten, dann würde sich vielleicht auch insgesamt etwas ändern im Bereich von Kultur, Atmosphäre, Schwerpunkten und Vielfalt der Elementarpädagogik. Neues könnte dazu gewonnen werden, Altes müsste vielleicht überprüft und zum Teil auch zurückgelassen werden. Solche Offenheit und Veränderung muss gewollt werden – und das liegt auch an denen, die schon da sind.

**Nicht allein dass Männer, sondern auch wie sie als Erzieher dabei sein können, ist entscheidend.**

## 2.6.9 Ergebnis: Nach den positiven Bezügen der Männer fragen!

Die Diskussion der verschiedenen Begründungen für die Abwesenheit von Männern im Erzieherberuf zeigt, dass keines der Argumente wirklich stichhaltig ist. Das ist eigentlich positiv zu sehen, insofern dann wenig gegen eine Veränderung steht. Offensichtlich begründet sich die Abwesenheit von Männern aus einer Gemengelage heraus, bei der jeweils individuell mal mehr das eine, mal mehr das andere im Vordergrund steht. Man könnte auch umgekehrt fragen: Was bringt Männer zu einer Berufsentscheidung für diesen Bereich, was hält und motiviert sie über längere Zeit in dieser Arbeit? Man würde dann sicher zu ganz anderen Ergebnissen kommen. Man könnte statt der relativen Zahlen, die sich immer nach wenig anhören („nur 2,9 Prozent männliche Erzieher“) auch mal die absoluten Zahlen nennen: 1.510 männliche Erzieher in Baden-Württemberg, das klingt gleich anders – man stelle sich die nur mal alle zusammen auf einem Platz vor.

Die Gefahr ist ja, dass sich über die immer wiederholte Thematisierung von Abwesenheitsgründen das Bild, das man eigentlich verändern will, noch mehr verfestigt: Je mehr wir nach Gründen suchen, warum alles beim Alten bleibt, umso verständlicher erscheint, dass eigentlich kein Mann Erzieher werden kann oder will. Je mehr wir nach Gründen suchen, warum sich doch auch etwas verändert, umso mehr kommt hoffentlich in Bewegung. Die bisherige Diskussion, die im Vorangehenden skizziert werden sollte, reproduziert, so scheint es, den marginalen Status von Männern im Erzieherberuf.

Ein weiteres Problem ist, dass die bisherige Thematisierung des „männlichen“ Berufswahlverhaltens die Entscheidung und Verantwortung individualisiert: Der einzelne junge Mann könnte sich doch, wenn er nur wollte, heute ganz anders entscheiden. Was dabei zu kurz kommt, ist die Perspektive darauf, warum es denn insgesamt so gekommen ist. Was wurde in der Vergangenheit und in der jüngeren Gegenwart versäumt, zu wenig verfolgt oder beachtet? Das bedeutet, eine historisch-kritische Perspektive auf Fachdiskurse, Personalpolitik, Ausbildungseinrichtungen usw. zu nehmen. Zuge-spitzt könnte man sagen: Bislang war es den Verantwortlichen noch gar nicht so wichtig, junge Männer als Erzieher zu gewinnen.

Insgesamt jedoch sollte eines nicht vergessen werden: Im Moment richtet sich ein „besonderer“ Blick auf Männer – mehr Männer werden gebraucht oder für richtig gehalten. Der Umkehrschluss, dass Frauen das Allgemeine und Männer das Besondere sind, ist in unserer Gesellschaft und Kultur eher ungewöhnlich und deshalb nicht immer einfach. Deshalb muss ein zweiter Blick folgen: Was für Männer werden gebraucht – das heißt mit welchem fachlichen Profil, mit welcher Persönlichkeit, mit welcher Berufsidentität? Und dieser Blick muss sich gleichermaßen auch auf Frauen richten: Welche Frauen werden in diesem Berufsbild gebraucht? Dazu kommt die Frage: Wie soll eine gute Mischung aussehen? Wie stellen wir uns das Geschlechterverhältnis im Team vor und mit welchen Mitteln wollen wir es erreichen? Abwarten, bis mal ein geeigneter Kandidat sich blicken lässt, ist nicht der richtige Weg von Personalpolitik. Und damit ist die Frage nach männlichen Erziehern kein „Männerthema“, sondern ein Qualitäts- und Interaktionsthema auf Team- und Einrichtungsebene.

## Chancengleichheit beider Geschlechter und Vielfalt im Erzieherberuf

Soll der Anspruch auf mehr Chancengleichheit für beide Geschlechter und das Ziel der Vielfalt im Berufsfeld der Kindertageseinrichtungen Realität werden, ist ein Wandel in der öffentlichen Wahrnehmung unumgänglich. Eine substanzielle Weiterentwicklung des Berufsbildes ist aber keine Sache für einige spektakuläre Einzelaktionen. Notwendig ist vielmehr eine langfristige Strategie mit aufeinander abgestimmten Einzelschritten.

### 3. Wie lassen sich Männer für den Erzieherberuf gewinnen?

Immer wieder werden konkrete Strategien zur Gewinnung und zum Verbleib von Männern in erzieherischen, sozialen und pädagogischen Berufen nachgefragt. Ein erster Schritt zur Veränderung der Ausgangslage ist sicherlich, sich zu einer doppelten fachlichen Notwendigkeit zu bekennen: 1. Mehr Männer zu wollen und 2. etwas dafür zu tun. Bisherige Erfahrungen zeigen durchgängig: Mehr Männer in Kindertageseinrichtungen sind sinnvoll, sie kommen aber nicht von selbst. Sie zu gewinnen erfordert deshalb eine einnehmende, gewinnende Haltung ihnen gegenüber sowie gewinnende Aktivitäten und Maßnahmen. Dabei muss mit Veränderungen im sozialen, pädagogischen und konzeptionellen Gefüge gerechnet werden.

**Im Folgenden sollen einige erfolgversprechende Zugänge diskutiert werden. Dabei richtet sich der Fokus auf**

1. die Phase der Berufsorientierung
2. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung
3. Teams, Einrichtungen und Träger
4. Politik und Öffentlichkeit

#### 3.1 Die Phase der Berufsorientierung

Berufliche Orientierungsprozesse sind sehr komplexe Prozesse. Auf der einen Seite stehen Jugendlichen heute theoretisch fast alle Wege ohne geschlechterbezogene Einschränkungen offen. Auf der anderen Seite ist festzustellen, dass sich das Berufswahlverhalten sowohl von Jungen als auch von Mädchen immer noch sehr „traditionell“ gestaltet. So wählen Jungen nach wie vor eher technische oder handwerkliche Berufe und nur sehr selten eben den Beruf des Erziehers wie auch andere Berufe im sozialen Bereich. Wie die Phase der Berufsorientierung für Jungen gestaltet werden kann, damit Jungen in die Lage versetzt werden, aus der Vielfalt der möglichen Berufe zu wählen und die gängigen Berufswahlmuster zu hinterfragen, soll der folgende Abschnitt aufzeigen. Dabei werden insbesondere Berichte aus dem bundesweiten Projekt „Neue Wege für Jungs“ herangezogen (Budde 2009, Brandes 2007, Tünte 2007).

##### 3.1.1 Informationslücken schließen

Immer wieder wird hervorgehoben, von welcher zentraler Bedeutung das Image eines Berufsfeldes im Zusammenhang mit dem Berufswahlverhalten ist. Viele junge Männer und auch junge Frauen greifen die gesellschaftlich vermittelte Geringschätzung des Berufsbildes

„Erziehung“ auf. Dabei ist die Befürchtung, dort als nicht „männlich“ wahrgenommen zu werden, für junge Männer offensichtlich von einiger Bedeutung. Genauso haben Vorstellungen der Familie und Freunde großen Einfluss auf die Berufswahl. Hinzu kommen die eigenen Vorlieben, die persönlichen Stärken und Interessen sowie die realen Chancen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Hervorzuheben ist hier, dass mit einer Strategie, die vor allem daran ansetzt, einzelne Männer zu überzeugen oder zu überreden, kein dauerhafter Erfolg zu erzielen sein wird. Denn die jungen Männer orientieren sich – durchaus realistisch – auch an dem, wie ihre individuelle Berufsentscheidung von Außen kommentiert werden wird. Die Stärkung eines entsprechenden Selbstbewusstseins ist dann nur die eine Seite. Der vielleicht wichtigere Teil ist die Überzeugung und qualifizierte Unterrichtung von (Fach-) Öffentlichkeit, Politik und Gesellschaft.



Dabei zeigen bisherige Erfahrungen, dass es sinnvoll ist und motivierend wirkt, wenn im Berufsleben stehende Erzieher gewonnen werden können, um etwa in den Schulen über ihren Beruf zu informieren. Überzeugende persönliche Besuche von erfolgreichen, erfahrenen und in Bezug auf das Rollenbild „attraktiven“ männlichen Erziehern sind empfehlenswert, um Jungen überhaupt für den Erzieherberuf zu interessieren und diesen in den Bereich des Vorstellbaren zu rücken. Solche Maßnahmen allein werden kaum zu einer langfristigen Veränderung von Männlichkeitsvorstellungen führen, aber sie leisten einen ersten Beitrag dazu, dass männliche Erzieher etwas weniger als „untypisch“ wahrgenommen werden können. Entsprechend könnten gezielt auch jüngere männliche

Erzieher beispielsweise auf Ausbildungsmessen eingesetzt werden, um für ihren Beruf zu werben, da hierüber möglicherweise eine höhere Akzeptanz und Aufmerksamkeit bei Schülerinnen und Schülern erreicht werden kann.

### 3.1.2 Positive Erfahrungen vermitteln

Angebote der Berufsorientierung sollen Mädchen und Jungen darin unterstützen, ihre eigenen biographischen Vorstellungen zu entwerfen und ihre berufliche Entwicklung in die Hand zu nehmen. Die Schule gilt hier als eine wichtige Schaltstelle. Der Ausbau des

„Boys’ Day“ in Baden-Württemberg ist ein erster Schritt, um soziale Berufe im Allgemeinen und speziell den Beruf des Erziehers für Jungen in kurzen Praktika oder besser Schnuppertagen erfahrbar zu machen. Dies ist als komplementäres Angebot zum Girls’ Day – dem Mädchen-Zukunftstag – zu verstehen. Da eine Auseinandersetzung mit gängigen Berufsmythen und eine Öffnung verfestigter Denkstrukturen jedoch nur über einen längeren Prozess möglich sind, sollten Angebote der Berufsorientierung an Schulen generell ein geschlechterreflektierendes Konzept aufweisen. Dieses dürfte sich nicht nur auf den Zugang „verkehrte Welt“ (Jungen in Frauenberufen, Mädchen in Männerberufen) beschränken und müsste vor allem über ein eher isoliertes, jährlich einmaliges Angebot hinaus Anwendung finden.

Unterstützend sollten im Unterricht zusätzlich Themen wie Gelingen von Familie, Partnerschafts- und Erziehungskompetenz lebensnah aufgegriffen werden, so die Empfehlung von „Neue Wege für Jungs“. Positive Bilder machten Mut, vor allem in jungen Jahren. Eine Verhaltensänderung, auch innerhalb der Peer-Group, sei nur über ganz konkret erlebte, abweichende positive Erfahrungen möglich. Insbesondere die Erfahrungen, die die Jungen selbst in ihrem eigenen Tun erlebten, wie zum Beispiel füreinander Verantwortung übernehmen, seien hier ausschlaggebend. Dafür stünden Projekte und Initiativen wie der Boys’ Day oder „Komm auf Tour“, aber auch Projekte zu Sozialem Lernen, dem Zivildienst oder dem Freiwilligen Sozialen Dienst kämen hier eine wichtige Rolle zu.

Daneben sollten auch altersentsprechende und jungengerechte Angebote von Praktika und Hospitationen in Kindertageseinrichtungen gewährleistet sein. Der Einsatz von männlichen Mentoren an der Seite von Jungen im Praktikum wird dabei als förderlich beschrieben. Zudem wird eine geschlechterbezogene Reflexionsphase am Ende des Praktikums für zwingend notwendig erachtet.

Der „Schulbroschüre“ des Projektes „Neue Wege für Jungs“ (2009) lassen sich im Hinblick auf eine Gestaltung der Berufsorientierungsphase, die Gender-Aspekte berücksichtigt, folgende Punkte entnehmen:

#### Kriterien geschlechterbezogener Berufsorientierung

- Zukunftsplanung geschlechterspezifisch thematisieren
- Gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen

- Frühe und praxisnahe Berufsorientierung ermöglichen
- Individuelle Förderung realisieren
- Schlüsselkompetenzen wie Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit vermitteln

- Engagement und Interesse der Eltern wecken
- Netzwerke zwischen Schulen, Trägern von Kindertageseinrichtungen, Ausbildungsstätten und weiteren Kooperationspartnern knüpfen oder ausbauen

Wurden bisher fast überwiegend die Jungen selbst als Akteure in der Berufsorientierungsphase thematisiert, so soll an dieser Stelle nochmals nachdrücklich darauf hingewiesen werden, dass eine Auseinandersetzung mit gängigen geschlechterstereotypen Vorstel-

lungen im Zusammenhang mit der Berufswahl auch auf Seiten der Lehrenden und BeraterInnen erfolgen muss. Auch die Reflexion bestehender Instrumente, Zugänge und Materialien zur Berufsorientierung darf nicht aus den Augen gelassen werden. In diesem Sinne arbeitet derzeit ein gemeinsames Qualifizierungsangebot des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg, des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren und der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg. Dabei geht es um die verstärkte Sensibilisierung von in der Berufsberatung tätigen Personen der Bundesagentur für Arbeit in Baden-Württemberg sowie von Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberatern der Kammern und Innungen in Baden-Württemberg. Diese sollen angeleitet werden, eigene Vorstellungen und Erfahrungen vor dem Hintergrund von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung kritisch zu reflektieren und ihre Praxis geschlechtergerecht weiterzuentwickeln. Die Umsetzung der Maßnahme erfolgt über die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim.

Daneben könnten auch Eltern in der Phase der Berufsorientierung ihrer Kinder stärker einbezogen werden, um eine Auseinandersetzung mit elterlichen Haltungen im Zusammenhang mit der möglichen Berufswahl ihrer Kinder zu ermöglichen.

### 3.1.3 Personelle Potenziale nutzen!

Inzwischen gibt es einige Hinweise darauf, dass das Potenzial an interessierten Jungen höher ist als bisher angenommen (Uhrig 2006, Rohrmann 2010). Vergleicht man diese Einschätzung mit der Vielzahl der Projekte im Bereich der Berufsorientierung, egal ob für Jungen oder für Mädchen, so stellt sich die Frage, wie es darüber hinaus besser gelingen kann, ein bereits bestehendes Interesse in einen expliziten Berufswunsch zu überführen und letztlich auch die Berufswahl entsprechend zu motivieren. Größere Erfolge wären kurzfristig vermutlich eher dort zu suchen, wo schon eine gewisse Offenheit für den Erzieherberuf festzustellen ist. Dazu müsste dann vor allem aber auch geklärt werden, was diese jungen Männer dann doch abhält oder abschreckt. Vermutlich müssten sich dann nicht die potenziellen Erzieher verändern, sondern eher der Bereich (das System) der Kindertageseinrichtungen, seine Akteure und Akteurinnen in Praxis und Ausbildung und so weiter.

Darüber hinaus zeigt sich, dass viele Männer im Bereich der frühkindlichen Erziehung bereits andere Berufe ausgeübt haben und diese berufliche Umorientierung als zweite Karrierechance begreifen. Dieses Potenzial sollte unbedingt genutzt werden, gilt doch der Beruf des Erziehers – wenngleich die Rahmenbedingungen oft als nicht zufriedenstellend bewertet werden – als einer der Berufe mit der höchsten Arbeitszufriedenheit und der Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung von Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit (GEW 2009). Letztlich kann der Beruf des Erziehers Männern heute schon passable Möglichkeiten eröffnen, einem Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie

entgegen zu gehen, da dieses Thema in den sozialen Berufen bedingt durch den höheren Frauenanteil schon eine lange Tradition hat. So könnte überlegt werden, ob nicht gezielt auch ältere Männer, beispielsweise mit Erziehungserfahrung, für Umschulungen gewonnen werden können. Zielgruppe einer spezifischen und mittelfristig konzipierten Werbung könnten auch bereits berufstätige Männer sein, die zum begleiteten Quereinstieg ermutigt werden, zum Beispiel aus den Feldern Musik, bildende Kunst, Sport, Handwerk oder Gartenbau – aber auch andere Berufsgruppen sollten nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden (Englert 2006/2008). Auch in der berufspraktischen Qualifizierung von arbeitslosen Männern zu Erziehern in Kindertageseinrichtungen könnten erste Erfahrungen gesammelt werden. Dabei wurden innerhalb von zwei Jahren (2005 bis 2007) 20 Männer aus überwiegend technischen Berufen von Anfang zwanzig bis Anfang vierzig in einer 1.200 Stunden umfassenden „tätigkeitsbegleitenden Qualifizierung“ mit Abschluss eines Zertifikates zu Fachkräften in Kindertageseinrichtungen ausgebildet werden. Dabei wird die Verbindung von Praxis- und Seminarphasen im Verhältnis 2:1 als wegweisend beschrieben. Neun der Teilnehmer hatten im Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahme eine Arbeitsstelle gefunden. Im Hinblick auf die Akzeptanz und den Erfolg des Projektes wurde insbesondere auf die Sorgfalt beim Zugang zur Qualifizierung, der durch ein dreistufiges Auswahlverfahren geregelt ist, hingewiesen (Diskowski 2008, Ehmann/Bethke 2008).

Auch wenn solche Projekte unter professionspolitischen Gesichtspunkten nicht unumstritten sind, so kann sich ein offener Blick auf mögliche Ergebnisse durchaus lohnen. Dabei muss jedoch immer die veränderte Geschlechterdynamik in Teams und Einrichtungen bedacht werden. Daneben darf auch die Frage der öffentlichen Akzeptanz nicht zu gering geschätzt werden. Latente Vorbehalte gegen Männer im Erzieherberuf lassen sich mit Sicherheit nicht durch kurzfristige Werbemaßnahmen, Projekte und Kampagnen allein verändern.



Informationsbörse im Rahmen der Veranstaltung „Kinder brauchen männliche Bezugspersonen!“ am 24. September 2009

## 3.2 Themen in der Ausbildung, Fort- und Weiterbildung

**Im Bereich der Ausbildung zum Erzieherberuf erscheinen vor allem zwei Dinge als prägend für geschlechterbezogene Fragestellungen:**

1. An den Fachschulen für Sozialpädagogik werden nach wie vor fast ausschließlich Frauen als Erzieherinnen ausgebildet, das Berufsbild wird mehrheitlich als „weiblich“ betrachtet und tradiert. Berufsbiografisch betrachtet verbindet es sich mit geschlechtertypischen Lebensläufen, Lebensthemen und Lebenslagen von Frauen – etwa der Versuch einer doppelten Lebensplanung mit Beruf und Familie, die „Familienpause“ und der Wiedereinstieg in den Beruf, das Zuerwerbsmodell, eine Doppel- oder Mehrfachbelastung und entsprechende „Vereinbarkeitsfragen“. Damit hat der Elementarbereich im Vergleich zu anderen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe einen besonderen Charakter als „weiblicher“ Gestaltungs- und Verantwortungsraum, auch wenn dies nirgends formell festgeschrieben ist. Angemerkt sei hier nur, dass sich der Männeranteil jedoch auch in anderen sozialpädagogischen Ausbildungsgängen und Arbeitsfeldern zu verringern scheint und womöglich eines Gegensteuerns bedarf.

2. Im Bereich der Elementarpädagogik haben sich besonders deutlich die koedukativen Ideen der sechziger und siebziger Jahre festgesetzt, die als Reflex auf vorangegangene geschlechterbezogene Engführungen entstanden waren. Nicht zuletzt der quantitative Ausbau der Elementarpädagogik ging einher mit der Diskussion um Koedukation, durch die unter anderem die Festlegung auf „typische“ Geschlechterrollen vermieden werden soll. Gegen die seinerzeit überwundenen Tendenzen einer Geschlechterpolarisierung und -trennung finden sich damit im Elementarbereich bis heute eher optimistisch koedukative Vorstellungen, die sich vor allem an der Integration der Geschlechter orientieren. Geschlechtsbezogene Experimente im Kindergartenalter (vor allem von Jungen) werden so bis heute eher als Problem denn als Lösung und Bewältigung von Entwicklungsaufgaben gesehen, Geschlecht als pädagogisches Thema wird außerdem mehr dem Jugendalter zugeordnet. Das wird bereits im Sprachgebrauch deutlich – die geschlechtsneutrale Anrede „Kinder“ überwiegt bei weitem die Differenzierung in „Mädchen“ und „Jungen“. Dem steht die alltägliche Tendenz zu gleichgeschlechtlichen Gesellungsformen in Jungen- und Mädchenspielgruppen gegenüber.

In einer berufssoziologischen Betrachtungsweise entwickelt jede Profession Einschlüsse und Ausschlüsse. Sie können formeller und informeller Art sein und beinhalten natürlich auch Geschlechteraspekte. Sie betreffen das Berufsbild, den Zugang in die Ausbildung, den Ausbildungsgang selbst sowie die beteiligten Ausbilderinnen und Ausbilder, daneben Übergänge in den Beruf und berufliche Karrieren. Hier kommt auch der Bereich der Fort- und Weiterbildung in den Blick. Zu fragen ist dann danach, welchen Beitrag die Ausbildungseinrichtungen zur Stabilisierung oder Überwindung der vorfindlichen Situation

leisten, und welche Strategien sie verfolgen, um institutionell-geschlechterbezogene Ausschlüsse zu verringern. Ein möglicher Ansatzpunkt liegt auch im neuen Lehrplan für die Fachschulen für Sozialpädagogik, der ab dem Schuljahr 2010/2011 umgesetzt wird. Im neuen Handlungsfeld „Unterschiedlichkeit und Vielfalt leben“ ist ein Lernfeld „Gender Mainstreaming umsetzen“ vorgesehen. Dabei sollen sich die Schülerinnen und Schüler mit der eigenen Geschlechtersozialisation auseinandersetzen und die Auswirkungen einer geschlechtertypischen Arbeitsteilung im Hinblick auf Chancen in der Gesellschaft analysieren (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2010). Entsprechende, allerdings nicht verpflichtende Inhalte sind, dass die Schülerinnen und Schüler Gender-Bildungsprozesse von Mädchen und Jungen vergleichen und Theorien für die unterschiedliche Entwicklung von Mädchen und Jungen beschreiben. Daraus sollen sie schließlich angemessene pädagogische Ziele aus einer Gleichheits- und Differenzperspektive ableiten sowie Ideen entwickeln für die Umsetzung einer geschlechterbewussten Pädagogik. In diesem Zusammenhang wäre natürlich auch die Geschlechterdynamik zwischen Jungen und Mädchen, Erzieherinnen und Erziehern jeweils unter- und miteinander in den Blick zu nehmen.

Bei den Fort- und Weiterbildungsangeboten wäre zu überprüfen, inwiefern sie Reflexionsräume für professionsspezifische Geschlechterthemen und für geschlechterpädagogische Fragestellungen bieten. Beides ist im Rahmen dieser Broschüre nicht umfassend zu leisten, weshalb hier einige allgemeine Anregungen genügen müssen.

**Die Ausbildung im Berufsbild „Erzieher/Erzieherin“ sollte einem emanzipatorischen Leitbild folgen, das sich der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet weiß.**

### 3.2.1 Ein modernes Berufsbild entwickeln, vermitteln und kommunizieren

Die Ausbilderinnen und Ausbilder etwa an den Fachschulen für Sozialpädagogik haben selbst sicherlich das größte Interesse daran, eine bestens qualifizierte, professionelle und praxistaugliche Berufsausbildung auf der Höhe der Zeit anzubieten. Ihnen soll keinesfalls unterstellt werden, dass sie hierbei mit überkommenen Geschlechterbildern unterwegs sind. Im Gegenteil, es sind wohl vor allem die Anderen, die hier anzusprechen sind: diejenigen, die in der Öffentlichkeit immer noch von der „Kindergärtnerin“ sprechen, gesellschaftliche Akteure in Politik und Medien, manche Träger, aber auch Teile der Eltern und die Kandidatinnen für den Erzieherberuf selbst.

Demgegenüber müsste sozusagen unermüdlich das im Kern sozialpädagogische und bildungsbezogene Profil des Erzieherberufs herausgestellt werden. Erzieherinnen und Erzieher heute sind und müssen vor einem sozial- und bildungspolitischen Hintergrund in allen Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsfragen (so die Begriffsreihe im Kindertagesbetreuungsgesetz Baden-Württemberg – KiTaG) kompetent sein. Sie kennen sich gleichermaßen aus in den Belangen von Kindern und Familien, verfügen über Beratungs- und Vermittlungskompetenz sowie über professionelle Zugänge im Bereich von Sozial-

raumorientierung, Kooperation und Vernetzung. Das alles kommt nicht zuletzt in Konzepten wie „Familienzentrum“ oder „Bildungshaus“ zum Tragen.

Die gelingende Vermittlung eines solchen Profils ist die Voraussetzung für eine Wandlung und Öffnung des Berufsbilds „Erzieher/Erzieherin“, die weitere personelle Ressourcen, das heißt mehr und andere Kandidaten und Kandidatinnen für diesen Beruf anspricht als heute noch. Denn mit besserer Werbung allein ist es nicht getan – jede Werbung ist nur so gut und so wirksam, wie das, wofür sie überprüfbar steht. Gerade im Bereich von Entscheidungen mit langfristiger Perspektive wie bei der Berufswahl geht Inhalt vor Verpackung. Dazu muss dann die Weiterentwicklung der Praxis kommen, was in Entwicklungsprozessen und Projekten ja vielerorts schon angegangen wird. Ob die institutionelle Anbindung sowie die Strukturen bisheriger Ausbildungsgänge im beschriebenen Sinn konzeptionell hinreichen, ist nochmals eine ganz andere Frage. In Bezug auf unser Thema der „Männer in Kindertageseinrichtungen“ ist eine gewisse Skepsis hinsichtlich allzu großer Hoffnungen auf die Akademisierung der Erzieherausbildung wohl angebracht. Beim Blick auf Duale Hochschulen, Fachhochschulen und universitäre Studiengänge zeigt sich, dass eine höhere Qualifikationsanforderung nicht schon automatisch deutlich mehr Männer „an Land spült“.

### 3.2.2 Situation und Ausbildung von Ausbilderinnen und Ausbildern in den Blick nehmen

Geschlechterfragen und Geschlechterpädagogik genießen curricular einen leider nur geringen Stellenwert. Das gilt sowohl in der Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder wie auch in den Ausbildungsgängen selbst. Das liegt zum Teil wohl auch daran, dass im Bereich der Elementarpädagogik viele Binnendiskurse geführt werden und der disziplinäre Anschluss zu allgemeinen Themen der Sozialpädagogik oder der Bildungsforschung eher schlank ist. Auch innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe führt die Elementarpädagogik ein Eigenleben, angefangen bei institutionellen Strukturen über Fachzeitschriften bis hin zu Fortbildungsanbietern. So muss „beanstandet“ werden, dass Genderdiskurse und geschlechterpädagogische Fragestellungen im Elementarbereich oft noch weniger als in anderen Feldern der Sozial- und Bildungsarbeit rezipiert werden.

Gender-Aspekte in der Ausbildung dürfen sich auch nicht auf das eher theoretische Thema Geschlechtersozialisation beschränken oder ganz pragmatisch auf Themen wie „Was mache ich mit schwierigen Jungen?“ oder „Wie gehe ich mit Vätern mit Migrationsgeschichte um?“ – sie müssen (ähnlich wie auf der Teamebene in den Kindertageseinrichtungen) auch auf Geschlechterverhältnisse und die Geschlechterdynamik zwischen Lehrenden und Lernenden reflektieren. Themen wie Gender-Kompetenz, Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming gehören heute zum pädagogischen Kanon, sie sind nicht nur isoliert zu vermittelnder Inhalt, sondern auch Qualitätskriterien für den

Bildungsprozess der angehenden Erzieherinnen und Erzieher (und damit gleichsam Querschnittsthemen für die gesamte Ausbildung).

Wer mehr Männer in der Erzieherausbildung will, kommt nicht umhin, sich mit den geschlechterbezogenen Implikationen der gesamten Ausbildung zu beschäftigen. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass soziale Prozesse (etwa zwischen Männern und Frauen), individuelle Bildungsprozesse wie auch Praxiserfahrungen qualifiziert angeleitet und begleitet werden können. Weitere Aspekte sind das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis bei den Auszubildenden (es ist sicher von Vorteil, wenn angehende Erzieher in angemessenem Umfang von Erfahrungen männlicher Ausbilder profitieren können) und deren gelebte Geschlechterkultur.

### 3.2.3 Strukturen zum Austausch für männliche Fachkräfte schaffen

Männliche Erzieher, egal ob in der Ausbildung oder im Beruf, stehen vor der Tatsache, sich vereinzelt und in einer Minderheitenposition zu befinden. Dadurch entsteht eine eigenartige Spannung zwischen Aufmerksamkeit und Besonderung auf der einen Seite und dem Wunsch nach Normalität und unspektakulärer Anerkennung auf der anderen Seite. Mit dieser Ambivalenz müssen Männer im Erzieherberuf professionell umzugehen lernen. Neben dem, dass dies zum Inhalt auch der Berufsausbildung und der Begleitung des Berufseinstiegs werden sollte, ist es sicher günstig, mit Gleichgestellten im Kontakt zu sein. Um sich austauschen und vernetzen zu können, ist es deshalb von Vorteil, gegebenenfalls nicht verstreut, sondern nach Möglichkeit in direkter oder naher Verbindung platziert zu werden: besser drei angehende Erzieher in einer Klasse als auf drei Klassen verteilt, besser alle in ähnlichen Tätigkeitsbereichen oder sogar mehrere in einer Einrichtung als überall nur einer allein auf weiter Flur und so weiter.

**Daneben gibt es eine Reihe von weiteren Möglichkeiten, um männliche Erzieher in ihrem beruflichen Werdegang und in ihrer professionellen Identität nachhaltig zu stärken:**

- die **Situation von Erziehern in den Blick nehmen**, das heißt zunächst einmal: sich immer wieder die Fragen stellen „Wie ist es mit den Männern?“ – „Wie geht es den Männern in der Ausbildung?“
- geschlechterreflektiert und **geschlechtergerecht ausbilden**, unterrichten und begleiten (in Bezug auf „männliche“ Fragen, Themen, Lebenslagen)
- bei Gelegenheit, aber unaufdringlich die **Perspektiven von Männern** im Erzieherberuf thematisieren („anerkennen, aber nicht zu sehr hervorheben“)
- in geschlechtergemischten Settings **geschlechtshomogene Phasen** einplanen, in denen Männer „unter sich“ reden können (in der Ausbildung, bei Veranstaltungen, in Fortbildungen)

- spezielle **Weiterbildungen für männliche Erzieher** anbieten, die ihnen Gelegenheit geben, ihre spezifische Situation zu reflektieren und sich fachlich wie persönlich zu etablieren

- **Netzwerke für männliche Erzieher** unterstützen oder anschieben, verbunden mit der notwendigen Ausstattung, Beauftragung und Freistellung

Es ist nicht so, dass es noch gar keine Strukturen gibt. Insofern gilt es, Bestehendes zu unterstützen, Fehlendes neu zu schaffen und insbesondere die angehenden und ausgebildeten Erzieher über die entsprechenden Möglichkeiten zu informieren. Das ist auch Aufgabe derjenigen, die für Ausbildung und Anleitung verantwortlich sowie als Leitungskräfte und Personalverantwortliche tätig sind. Dabei ist zu beachten, dass Männer im Erzieherberuf auch nicht ständig auf diese Situation angesprochen werden wollen. Und nicht jeder Erzieher möchte sich als Geschlechter- oder Jungenpädagoge spezialisieren und weiterbilden, sondern zunächst mal einfach seinen „Job“ gut machen.

### 3.2.4 Männliche Fachkräfte ins Berufsleben begleiten, Fachberatung nützen

Ein besonderes Anliegen müsste es sein, den Übergang zwischen Ausbildung und Beruf kompetent zu gestalten. Obwohl die Erzieherausbildung durchaus praxisorientiert ist und viele Praxisphasen beinhaltet, ist damit zu rechnen, dass ein gewisser „Praxischock“ oder eine gewisse Ernüchterung nicht ausbleibt, was für männliche Erzieher in der Regel auch den Komplex von professioneller Identität und männlicher Geschlechtlichkeit beinhaltet. Hier sind zum einen die Ausbildungsinstitutionen gefordert (etwa im Anerkennungsjahr), zum anderen die für Anleitung und Berufseinführung Verantwortlichen (etwa in den regelmäßigen Anleitungsgesprächen), daneben aber auch die Fachberatungen. Gerade diese sollten mehr als bisher bei geschlechterpädagogischen Fragestellungen einbezogen und für das Anliegen geschlechterreflektierter Teamarbeit gewonnen werden.

Bei all diesen Strategien wäre zu berücksichtigen, was erwiesenermaßen relevante Faktoren der Berufswahlentscheidung von männlichen Jugendlichen und jungen Männern sind (vgl. Budde 2009, Uhrig 2006). Diese sollten ein wiederkehrender Reflexionshintergrund in den Gesprächen mit Erziehern sein, weil sich daraus sicher auch Kriterien für die Zufriedenheit im Beruf ableiten lassen. Diese können hier allerdings nur kurz angerissen werden. **Wichtig sind ...**

- **Teamorientierung** – das bedeutet, nicht isoliert vor sich hinzuarbeiten, sondern sich einem abgestimmten, vereinbarten Konzept, einer gemeinsamen Aufgabe verpflichtet zu wissen

- **sozialer Status** – das meint vor allem die personale Anerkennung und darf nicht vorwiegend materiell gedeutet werden (so als ob es nur immer und ausschließlich ums Geld ginge)

- **Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten** – das sollte wiederum nicht nur hierarchisch verstanden werden; es geht nicht zuletzt um „Perspektiven“ für ein ganzes Berufsleben (bei Männern in der Regel ein Vollzeitmodell)

- **konzeptionelles Arbeiten** – das fragt nach professionellen Herausforderungen und nach einer gewissen Abwechslung (und ist keine Flucht vor der Praxis)

- **Zielorientierung** – das meint stringentes, konsequentes Agieren (ein wichtiger Teil jedes professionellen Handelns) und nicht kleinlich-engstirnige Zielkontrolle

Das sind alles Aspekte von Professionalität, die auch für Frauen interessant und wichtig sind beziehungsweise sein könnten. Letztlich sollte jungen Männern auch nicht unterstellt werden, dass sie sozusagen im falschen Bewusstsein leben oder falsche Werte verfolgen. Die Möglichkeiten, die „mann“ hat, sind immer von sozialen Umständen bestimmt. Soziologisch betrachtet ist das Berufswahlverhalten von Männern wie von Frauen durchaus auch rational und nicht zuletzt gesellschaftlich funktional und stabilisierend. Das darf nicht affirmativ so verstanden werden, dass an individuellen Wahl- und Vorstellungsmöglichkeiten nichts zu ändern ist. Eine grundsätzlich wünschenswerte Geschlechterparität im Erzieherberuf ist aber gerade deshalb wohl nur langfristig und mit gezielten Fördermaßnahmen zu erreichen. Diese müssen politisch verankert sein und wissenschaftlich abgestimmt werden. Damit rücken fürs Erste eher kurz- und mittelfristige Maßnahmen in den Blick, die weniger auf strukturelle denn auf pädagogische und personenorientierte Wirkung hin zielen. Ein zunehmend wichtiger Hintergrund ist dabei auch für Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Thema der Lebensbalance und die Männergesundheit.



### 3.3 Herausforderungen für Teams, Einrichtungen und Träger

Nicht wenige Teams, Einrichtungen oder Träger der Kindertagesbetreuung betrachten es als nutzlos, aussichtslos und sogar überflüssig, sich vor Ort Gedanken über die Gewinnung und den nachhaltigen Verbleib von Männern zu machen. Zum einen sehen sie die Verantwortung hierfür ganz allgemein bei Politik und Gesellschaft oder mindestens bei den Schulen, Fachschulen und sonstigen Ausbildungseinrichtungen. Zum anderen überlassen sie sich dem Berufswahlverhalten der jungen Männer und appellieren allenfalls an diese – wenn sie denn bereit wären zu kommen, dann würde man sich schon mit solchen Fragen beschäftigen. Solange tatsächlich aber nur so wenige Männer auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden, würde es sich doch gar nicht lohnen, sich hier groß Gedanken zu machen; jede Energie würde geradezu verpuffen und sei andernorts viel sinnvoller einzusetzen.

Diese Haltung ist verständlich, sie drückt vielleicht noch eine gewisse Einsicht aus, dass Männer in Kindertageseinrichtungen gut am Platz wären, und auch die Bereitschaft, sich gegebenenfalls mit entsprechenden Fragestellungen auseinanderzusetzen. Zugleich zeigen sich allerdings auch Ernüchterung und Enttäuschung, dass aus dem latenten Willen zu mehr Männern so wenig Wirklichkeit wird: Es ist halt alles sehr mühsam und dauert einfach viel zu lange. (Und manche meinen auch immer noch, das sei doch alles nicht so wichtig ...) Zu befürchten ist, dass aus der Annahme heraus, an dieser Tatsache sei sowieso nicht viel zu ändern, vor Ort leider viel zu wenige Aktivitäten entwickelt werden, um doch irgendwann Schritt für Schritt weiterzukommen. Denn mit Sicherheit müssen sich Politik, Ausbildungseinrichtungen, Träger und Teams an unterschiedlichen Stellen, aber in einem konzertierten Prozess der Frage nach den Männern in Kindertageseinrichtungen stellen.

**Wer nichts probiert und Männer nicht gezielt anspricht, wird auch keine Männer erreichen.**

In diesem Zusammenhang eröffnen sich für Teams, Einrichtungen, Träger und Ausbildungseinrichtungen eine Reihe von Aufgaben, die die Frage nach den Männern in Kindertageseinrichtungen in einen weiteren Horizont stellen. Diese gelten auch dann, wenn sich der Männeranteil im Erzieherberuf durch entsprechende Aktivitäten sicher nicht von heute auf morgen ganz einfach „hochfahren“ lässt. Die sich andeutende Entwicklung in der gesellschaftlichen Wahrnehmung und bei den Männern selbst sollte jedoch nach Kräften unterstützt, das Feld schon mal bereitet werden.

#### 3.3.1 Die konzeptionelle Einbindung von Geschlechterpädagogik betreiben: Gender-Kompetenz und Gender Mainstreaming

Ein erster Schritt ist es, das Thema der Geschlechtlichkeit menschlicher Existenz mehr als bisher in den pädagogischen Zusammenhang zu stellen. Immer noch wird mancherorts die Idee vertreten, man könne gleichsam geschlechtsneutral erziehen, und deshalb sei das Geschlecht der erziehenden Person, das ja in der Regel das „weibliche“ der Erzieherinnen ist, eigentlich Nebensache. Das ist natürlich ein fataler Irrtum, denn die eigene Geschlechtlichkeit und deren alltägliche Ausgestaltung etwa in Sprache, Beziehungen, Vorlieben und Bewertungen ist eine allgegenwärtige Einflussgröße in sozialen Zusammenhängen. So kann durchaus von einer Omnipräsenz der Geschlechtlichkeit gesprochen werden. Kinder im Kindergartenalter fragen ja gerade deshalb nach dem „Männlichen“ und dem „Weiblichen“, weil die Welt der Erwachsenen, in die sie hineinwachsen, so sehr von Geschlechtlichkeit geprägt ist. Entsprechend beschäftigen sie sich intensiv mit der Frage der Geschlechterdifferenz, mit Geschlechtertypischem und mit Geschlechterrollen. Das hat zum einen entwicklungspsychologische Hintergründe. Zum anderen handelt es sich hier um eine mehr oder weniger unumgängliche, sozialisationsbedingte Entwicklungs- und Bewältigungsaufgabe. Es geht darum, die eigene Geschlechtlichkeit in ein Konzept von Identität und Rolle und in das eigene Verhalten zu integrieren.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die erwachsenen Fachkräfte, die mit Mädchen und Jungen umgehen, Prozesse der Geschlechtersozialisation als einen wesentlichen Bestandteil ihres professionellen Handelns verstehen müssen. Dazu gehört nicht nur der geschlechterbezogene Blick auf die Kinder, sondern genauso der Blick auf das eigene Verständnis von Geschlechtlichkeit, auf eigene Geschlechterbilder und das eigene Rollenhandeln als Mann oder als Frau, als Erzieherin oder als Erzieher. Dazu gehört aber auch ein Wissen um die Geschlechterdynamik im homogenen oder gemischten Team wie auch in der Erziehungspartnerschaft mit Eltern (Mütter **und** Väter) und in etwaigen Kooperationen mit anderen Fachdiensten.

Die hier geforderte Reflexivität können wir auch **Gender-Kompetenz** nennen. Dies umschreibt die Fähigkeit, relevante Gender-Aspekte im eigenen Arbeitsfeld und im professionellen Handeln zu identifizieren, verengende geschlechterbezogene Zuschreibungen zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu handeln. **Gender Mainstreaming** meint entsprechend den Ansatz, bei allen Vorgängen, Maßnahmen und Projekten die möglichen Auswirkungen auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen von vornherein, durchgängig und in der Auswertung zu untersuchen, förderlich zu berücksichtigen und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. In der Weiterführung von Artikel 3 des Grundgesetzes („Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“) gibt auch das **Kinder- und Jugendhilfegesetz** von 1991 eine klare Zielrichtung für die Arbeit der Kindertageseinrichtungen vor:

### Grundrichtung der Erziehung, Gleichberechtigung von Jungen und Mädchen

Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der

Aufgaben sind (...) die unterschiedlichen Lebenslagen von Jungen und Mädchen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichbe-

rechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern (§ 9.3 KJHG/ SGB VIII).

Leider sind solche fachlichen Themen vor Ort und in der Praxis oft zu wenig durchgearbeitet, sie spielen in der pädagogischen Planung, auf der Ebene von Team- und Konzeptionsarbeit oder auch beim Qualitätsmanagement oft keine oder nur eine geringe Rolle. Es erscheint geradezu so, als sei Geschlechterpädagogik ins individuelle Belieben gestellt und kein allgemein anerkannter fachlicher Standard, der mit den üblichen Methoden und Instrumenten verfolgt wird. Damit sind Fachkräfte, Leitungen und Verantwortliche oft zu wenig vorbereitet auf eine Situation, in der Geschlechterverhältnisse durch die Präsenz von Männern/Erziehern in Bewegung kommen. Der Anspruch ist, dass das im Falle eines Falles keine große Rolle spielen soll – die Erfahrung zeigt oft das Gegenteil. Gemeint ist hier nicht, dass Männer irgendwie „zum Problem“ werden, sondern auch die verbreitete Erfahrung, dass sie manches vielleicht auch mal anders sehen, dass sie andere Vorlieben mitbringen und andere Prioritäten setzen oder auch andere Erfolge einfahren.

### 3.3.2 Die Geschlechterbezüge im Orientierungsplan für Bildung und Erziehung aufnehmen

Im Entwurf für einen „Orientierungsplan für Bildung und Erziehung in Tageseinrichtungen für Kinder in Baden-Württemberg“ (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2005) führt ein knapper Abschnitt im Teil „Philosophie (Grundlagen)“ mit der Überschrift **Geschlechterunterschiede** in die Geschlechterthematik ein:

„Geschlechterunterschiede sind nicht nur biologisch determiniert, sondern finden sich auch in sozialisierten Rollen. Erwachsene Vorbilder haben einen unmittelbaren Einfluss, ebenso die in der medialen Welt vermittelten Rollenzuschreibungen. Für die Erzieherin heißt das, dass sie sich ihrer eigenen Geschlechtlichkeit und Rolle bewusst sein muss. Geschlechterbewusste Erziehung bedeutet, Unterschiede nicht zu negieren, die Beschäftigung mit der eigenen Körperlichkeit zuzulassen, die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Rollenerwartungen zu ermöglichen und das Mädchen und den Jungen in den Bereichen zu unterstützen, in denen sie aufgrund der soziokulturellen Erwartungen eingeschränkt sind. Um einen konstruktiven Umgang zu erreichen und damit eine eigene Identität zu entwickeln, ist das Selbstvertrauen in die eigene Person unabdingbar.“ (Seite 19)

Im „Bildungs- und Entwicklungsfeld Körper“ werden dann folgende „Fragen als Denkanstöße“ formuliert:

„Wie wird das Kind dabei unterstützt, seine Geschlechtsidentität zu entwickeln, Grundwissen über Sexualität und den Schutz der eigenen Intimsphäre zu erwerben und darüber sprechen zu lernen?“ (Seite 31)

In der Überarbeitung für die Pilotphase (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2006) wurde der längere Absatz zwar gestrichen, seine inhaltliche Perspektive darf wohl dennoch als fachlich unumstrittene Grundlage gelten. Zu finden sind darüber hinaus dann noch allgemeine Formulierungen im Kontext der „Anerkennung von Verschiedenheit“, wobei Geschlecht in eine Reihe mit ethnischen, kulturellen und religiösen Unterschieden gestellt wird. Der bereits zitierte Absatz im „Bildungs- und Entwicklungsfeld Körper“ blieb erhalten (jetzt Seite 81).

Auch wenn der Orientierungsplan so keinen ausgesprochenen Schwerpunkt auf Geschlechterthemen setzt und einem eher individualisierenden Ansatz folgt, so gibt er immerhin Anhaltspunkte, nach denen Geschlechtlichkeit im Bereich der Elementarpädagogik konzeptionell zu verankern und jedenfalls nicht einfach wegzudenken ist. Der Passus aus dem Entwurfstext bietet darüber hinaus eine Grundorientierung für tiefergehende Fragestellungen hinsichtlich Praxisreflexion und Konzeptionsarbeit. Für die konzeptionelle Weiterentwicklung erscheint es dabei wünschenswert, die geschlechterpädagogischen Aussagen stärker zu gewichten, deutlicher hervorzuheben und nochmals zu schärfen.

### 3.3.3 Kompetenz im Bereich der Geschlechterdynamik erwerben

Ein besonders wichtiger Bestandteil der Entwicklung von Gender-Kompetenz in der Kindertagesbetreuung wurde bereits genannt. Es sind die Eigen-Reflexion und die entsprechende Qualifizierung der Fachkräfte im Blick auf die Zusammenarbeit von Frauen und Männern. Dabei geht es zum einen um die kritische Auseinandersetzung mit einer möglicherweise problematischen geschlechtertypischen Aufgabenverteilung. Sind alle gleichermaßen für alles zuständig (zum Beispiel für alle Aktivitäts- und Förderbereiche, von Stilleübungen bis hin zum Fußballspielen) oder wird geradezu erwartet, dass eher der Erzieher auch mal „anpackt“ (Männer für Abenteuer, Sport und Erlebnispädagogik; Männer fürs Grobe ...)? Hier braucht es die Sensibilität zu unterscheiden, was individuelle Neigung und Begabung und was einer typischen Geschlechterrolle geschuldet ist, die fachlich gesehen nicht zu halten und begründen ist.

Zum anderen geht es auch um die Wahrnehmung und den geklärten pädagogischen Umgang mit Prozessen der Identifikation und Abgrenzung zwischen Erwachsenen und Kindern. Manche Jungen scheinen sich in bestimmten Situationen vielleicht mehr für den Mann zu interessieren, was die Erzieherin ihnen zu sagen hat, lassen sie weniger gelten. Und Erziehern wird zugerechnet, dass sie sich aufgrund der eigenen Sozialisation besser

in die Jungen einfühlen und in Jungenwelten mitgehen können. Wo sich diese Prozesse einstellen, müssen sie aufmerksam beobachtet sowie im Team besprochen und geklärt werden, um möglichen Differenzen zu begegnen; eine weitere Gelegenheit sind Fallbesprechung und Supervision. Umgekehrt lassen sich solche Identifikations- und Abgrenzungsmuster auch gezielt pädagogisch nutzen. Ähnliches gilt für Gespräche und Zusammenarbeit mit Eltern: Mal könnte es sinnvoller sein, wenn die Erzieherin das Gespräch sucht, mal mehr, wenn's der Erzieher macht – und manchmal ist es auch sinnvoll, zusammen aufzutreten.

Kompetenz im Bereich der Geschlechterdynamik heißt auch, mögliche Fallen zu erkennen. Nicht jeder Konflikt, der sich vordergründig als Geschlechterkonflikt darstellt, ist auch einer; oder das Geschlecht ist womöglich nur eine Facette. **Als Beispiele dafür, was es auch noch sein könnte, seien genannt:**

- **Generationsthemen** zwischen „alt und jung“ (zum Beispiel ältere, berufserfahrene Erzieherinnen ↔ männliche Berufsanfänger, Praktikanten, Zivis)
- **Themen des Arbeitsumfangs** zwischen „Vollzeit und Teilzeit“, verbunden mit der jeweils möglichen Flexibilität (zum Beispiel Männer in Vollzeit mit Familienernährermodell ↔ Frauen in Teilzeit mit Zuverdienstmodell)
- **Fragen der Chancengleichheit** und der Gleichbehandlung (zum Beispiel bei Bewerbungen: aller Erfahrung nach werden Angehörige von „Minderheiten“ stärker und kritischer geprüft als Angehörige der Mehrheit)

Vorannahmen bei männlichen Bewerbern könnten entsprechend sein: „Es gibt kaum welche und die Frauen sind eh besser.“ – „Er wurde nur genommen, weil er ein Mann ist, halt ein Mann für die Quote ...“ – „Mit einem männlichen Erzieher handeln wir uns alle möglichen Probleme ein, im Team, bei den Eltern ...“ Gerade Bewerbungssituation und Probezeit sind deshalb mit besonderer Aufmerksamkeit zu bedenken. Der Blick sollte sich dabei insbesondere auf die Kompetenzen richten.

### 3.3.4 Kindertageseinrichtungen attraktiv für Männer gestalten: Reflexion der Außenwirkung

Wer Männer als Erzieher will, muss ihnen also etwas zutrauen und muss ihnen die Spiel- und Entwicklungsräume geben, die für Frauen in diesem Beruf selbstverständlich sind. Wenn männliche Erzieher die Erzieherinnen einfach nur „verdoppeln“ sollen, dann sind sie eigentlich fehl am Platz. Denn so wie ein guter Vater die Mutter nicht einfach verdoppeln sollte (und umgekehrt), so sollten Erzieher und Erzieherinnen mit Geschlechtlichkeit, selbstverständlich unter Zuhilfenahme und Berücksichtigung ihrer Professionalität, „spielen“. Für Kinder – Jungen wie Mädchen – ist es ein Gewinn, wenn sie mit Frauen

und Männern etwas unterschiedliche Erfahrungen machen können, auch wenn im Team letztlich alle an einem gemeinsamen Strang ziehen. Sie erfahren dadurch, dass es gewisse Unterschiede eben auch im Geschlechtlichen gibt und dass es diese auch geben darf – und dass in bestimmten Bereichen gerade keine Unterschiede gemacht werden. Das gibt ihnen Impulse bei der Entwicklung von Vorstellungen über (Geschlechter-) Gerechtigkeit und Individualität und sollte als Haltung auf Team- und Einrichtungsebene fest verankert, ja sogar gepflegt werden.

In diesem Zusammenhang kann es hilfreich und nützlich sein, die eigene Einrichtung mal aus einem „männlichen“ Blick zu betrachten, mit einem „männlichen“ Blick durch die Einrichtung zu gehen (als Erzieher, Väter, Journalisten, Politiker und so weiter). Natürlich kann man die Männer auch selbst fragen; je offener man ist, desto ehrlicher werden sie einem antworten. Dabei muss man darauf gefasst sein, dass manches angefragt wird, was vermeintlich zum Kernbestand von Elementarpädagogik gehört: etwa eine bestimmte Art, mit Kindern umzugehen und mit ihnen zu sprechen; die Gestaltung und Dekoration der Räume; Inhalte von Spielen und Beschäftigungen; wiederkehrende Abläufe und Traditionen und so weiter. Warum macht ihr das denn so? Muss das wirklich sein? Schon bei diesen Andeutungen stehen wir natürlich in der Gefahr, Stereotype zu konstruieren, und hören deshalb auch schon mit dieser Aufzählung auf. Die Gegenprobe könnte jedoch sein: Wird eine Einrichtung von naheliegenden Konnotationen her als „weiblicher Raum“ wahrgenommen oder als offen für eine geschlechterbezogene Vielfalt? Ist er attraktiv für eine Vielfalt von Männern und Frauen oder nur für einen ganz bestimmten Typus?

Geschlechterbezogene Offenheit spricht übrigens gar nicht gegen Jungen- und Mädchenbereiche, wenn diese in ein stimmiges geschlechterpädagogisches Gesamtkonzept eingebettet sind. Eine Tageseinrichtung, die aufgeschlossen ist für eine zeitgemäße Kinderkultur, die, verbunden mit der kritischen Überprüfung von Traditionen aus 200 Jahren Kindergartengeschichte, dazu bereit ist, auch mal überflüssigen Ballast abzuwerfen, ist im Übrigen nicht nur für Männer attraktiver, sondern genauso für Frauen. In der Außenwirkung sollte eine Kindertageseinrichtung, die diese Attraktivität bieten will, jedenfalls ihr Profil als Institution der frühen Bildung und Erziehung schärfen – nicht nur in Stellenanzeigen, sondern umso mehr im gelebten Alltag.

### 3.3.5 Ziele setzen und verfolgen

Zuletzt ist es wichtig, nicht nur auf die individuelle Entscheidung einzelner Männer zu warten, sondern die nachhaltige Gewinnung von Erziehern zum Thema der Personalplanung, Personalpolitik und Organisationsentwicklung zu machen. Erzieher lassen sich nicht einfach aus dem Hut zaubern, aber dort, wo kein Bedarf formuliert ist, ist noch weniger mit einer deutlichen Veränderung auf der Motivationsseite zu rechnen. Offenheit für Männer ist das Eine – gezielte Aufforderung und Ansprache wäre das Andere, etwa im Sinn einer Aussage: „Aus Gründen der Parität und der geschlechterpädagogischen Ausrichtung unserer Einrichtungen stellen wir bei gleicher Eignung bevorzugt Männer ein.“

Oder: „Wir wünschen uns im Team eine gute Mischung aus Erzieherinnen und Erziehern und freuen uns deshalb besonders über Bewerbungen von Männern.“

Ein Team, eine Einrichtung, ein Träger sollte deshalb eine fachlich begründete Vorstellung entwickeln, in welchem Verhältnis eine Geschlechtermischung bei den Fachkräften anzustreben wäre. Bis zur Geschlechterparität (die vielleicht auch gar nicht sein muss) wäre es ein weiter, heute vielleicht noch kaum vorstellbarer Weg, aber vielleicht könnte man mal über einen Männeranteil von fünf, zehn oder gar zwanzig Prozent nachdenken? Das muss nicht im Sinn einer Quotierung geregelt werden, obwohl auch dafür gute Gründe anzuführen sind. Aber eine realistische, fest vereinbarte und regelmäßig überprüfte Größe könnte wohl hilfreich sein. Dies gilt allerdings nicht nur auf Einrichtungs- oder Trägerebene, sondern insbesondere wiederum für den Bereich von Ausbildungseinrichtungen und Politik, wo letztlich relevante und mitentscheidende Rahmenbedingungen gesetzt werden. Auch die Dachverbände im Bereich der Kindertageseinrichtungen sind hier gefragt. Nach eigener Aussage stellt sich für die beiden Landesverbände das Thema „Männer im Kindergarten“ derzeit allerdings nicht; entsprechend liegen hier auch keine Informationen über Situation und Aktivitäten beziehungsweise Erfahrungsberichte oder Projektansätze von angeschlossenen Trägern und Einrichtungen vor.

## 3.4 Aufgaben in Politik und Verwaltung

Rahmenbedingungen etwa im Bereich der Erzieherausbildung oder bei der Verwendung von Ressourcen für die Tagesbetreuung von Kindern liegen im Gestaltungsbereich von Politik und Verwaltung. Hier wäre zu überprüfen, wie sich die bisherigen Vereinbarungen, insbesondere aber auch neue Entscheidungen auf die Situation von Männern im Erzieherberuf auswirken. Daneben wäre an geeignete Maßnahmen zur Information und Sensibilisierung der Öffentlichkeit, der Medien und der gesellschaftlichen Akteure zu denken. Die aktuelle Diskussion spitzt sich immer wieder in der Frage nach einer sogenannten Männerquote in Kindergärten und Grundschulen zu.

### 3.4.1 Brauchen wir eine Männerquote?

Die Einschätzungen hinsichtlich der Notwendigkeit einer „Männerquote“ sind sehr vielschichtig. Wie bereits in den vorangestellten Kapiteln deutlich wurde, sollte die Qualifikation und positive Entscheidung für den Erzieherberuf im Vordergrund stehen. Gleichzeitig könnte es durchaus sinnvoll sein, wenn sich alle Akteure ein gemeinsames Ziel

setzen, nicht zuletzt um ein deutliches Signal zu geben, dass Männer im Bereich der frühkindlichen Erziehung tatsächlich erwünscht sind.

Die Bundesregierung hat aktuell unter der neuen Leitung des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durch Kristina Schröder die Erhöhung des Männeranteils in Kindertageseinrichtungen als wichtige Aufgabe definiert. Hierzu wurde an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen in Berlin eine Koordinierungsstelle „Männer in Kitas“ eingerichtet. Ziel ist es, in Zusammenarbeit mit Politik, Verwaltung, Ausbildung und Praxis Strategien zur Erhöhung des Männeranteils zu entwickeln, zu erproben und umzusetzen. Darüber hinaus soll ausgelotet werden, inwieweit gesetzliche und (aus)bildungspolitische Rahmenbedingungen so verändert werden können, dass mittel- und langfristig der Männeranteil in Kindertageseinrichtungen gesteigert werden kann.

Ein Blick nach Norwegen, dem Land in der Europäischen Union mit dem höchsten Anteil von Männern am pädagogischen Personal in der Kinderbetreuung, zeigt, was möglich sein kann. Dort wird derzeit der Aktionsplan der Regierung zur Erhöhung des Männeranteils am Personal in der Kinderbetreuung 2008-2010 evaluiert. **Dieser beinhaltet folgende drei Ziele:**

- Die Lernumgebung in Kindergärten und Volksschulen soll Chancengleichheit von Mädchen und Jungen fördern.
- Bei der Ausbildungs- und Berufswahl soll eine bessere Balance der Geschlechter erreicht werden.
- Für das Personal von Kindertageseinrichtungen und Volksschulen wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt. In Kindergärten soll der Männeranteil bis 2010 entsprechend der Vereinbarung auf europäischer Ebene auf 20 Prozent gesteigert werden.

### 3.4.2 Welche Unterstützungsmöglichkeiten werden gesehen?

Um diese Ziele zu erreichen, wurden Maßnahmen auf allen Ebenen der Politik und Verwaltung, Ausbildung und Praxis eingeleitet. Unter anderem wurden in jeder Provinz („county“) offiziell Zuständige für eine gezielte Anwerbung männlicher Mitarbeiter bestimmt. Kindertageseinrichtungen mit hohem Männeranteil können besondere Zuschüsse beantragen oder sogar einen Preis als „geschlechtergerechte“ Kindertageseinrichtung gewinnen. Es ist sicherlich davon auszugehen, dass dieser „öffentliche“ Austausch und die Verbreitung von „Best-practice-Modellen“ motivierend auf Träger und Einrichtungsleitungen wirken.

Darüber hinaus sollte, gerade auch im Zuge der sich in Veränderung befindenden Geschlechterrollen, eine Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter in der institutionellen Kinderbetreuung ein wichtiges Ziel der Gleichstellung sein.

Gleichzeitig sollte die entsprechende Forschung im Bereich der frühkindlichen Entwicklung, insbesondere im Bereich der Wirkungsforschung, aktiv gefördert werden. Hier geht es darum, wissenschaftlich fundiert Auskunft darüber geben zu können, was tatsächlich passiert, wenn mehr Männer in Kindertageseinrichtungen arbeiten. Verändern sich die Einrichtungen? Lassen sich Veränderungen im Team, bei den Kindern oder den Vätern und Müttern erkennen? Bislang sind wir hier noch eher auf allgemeine Einschätzungen und Annahmen verwiesen.

Solche Aktivitäten müssen deshalb mit dem Ziel haben, zur Versachlichung der Debatte beizutragen. Vor dem Hintergrund gegenwärtiger Geschlechterforschung und aktueller GenderDiskurse sollte das geschehen, ohne Eigenschaften, Fähigkeiten und Tätigkeiten von Erzieherinnen und Erziehern geschlechtlich bipolar zuzuordnen.

Zudem wäre der Abbau von „professionspolitischen Barrieren“ durch Reformen der Ausbildungsstruktur ein nächster möglicher Schritt. Mit Blick auf die Situation bei den europäischen Nachbarn wäre etwa das Unterordnungsverhältnis frühkindliche Erziehung – schulische Lehrtätigkeit durch gemeinsame Grundausbildung und wechselseitige Durchlässigkeit aufzulösen.

Kampagnen zur Gewinnung von Männern für den Erzieherberuf rechnen mit einer subjektiven Angst vor der „Feminisierung“: Kann ich Mann und Erzieher sein? Die Annahme, dass hierin der Haupthinderungsgrund liegt, erscheint als etwas oberflächliche Annahme; hier wäre das Berufswahlverhalten von jungen Männern zunächst noch tiefer zu ergründen, um nachhaltigen Erfolg zu generieren. Um die Hemmschwelle für die Ausbildung zum Erzieher zu minimieren, sind die zahlreichen Projekte zur Unterstützung der „atypischen“ Berufsorientierung (z.B. Boys' Day) schon mal interessant. Auch Kampagnen, die gezielt Männer im Erzieherberuf in den Blick nehmen, sind sicherlich gut und sinnvoll, sollten aber immer auch auf die „unerwünschten“ Nebenwirkungen hin reflektiert werden. Wenn dafür geworben wird, dass Männer in Frauenberufe gehen können oder sollen, bleibt ja das Bild des Frauenberufs gerade erhalten, es setzt sich womöglich sogar erst recht fest. Sinnvoller wäre es, an der geschlechtlichen Zuschreibung zu arbeiten und diese zu öffnen.

Nicht zuletzt sollte die Möglichkeit geschaffen werden, soziales Engagement von Schülerinnen und Schülern außerhalb der Unterrichtszeit im Zeugnis hervorzuheben.

Die viel diskutierte formale Anhebung des Ausbildungsniveaus führt wohl weder zwangsläufig zu einer Erhöhung der pädagogischen Qualität noch unmittelbar dazu, mehr Männer zu gewinnen. In diese Richtung weist der weiterhin geringe Anteil männlicher Studierender sowohl in den neu geschaffenen Studiengängen im Bereich frühkindlicher Erziehung, als auch anderer sozialen Studienfächer. Möglicherweise könnte sich diese

Situation noch verschärfen, wenn der Zivildienst entfallen würde, da bereits jetzt ein Zusammenhang zwischen rückläufigen Zahlen männlicher Studierender und einer Verkürzung des Zivildienstes über die letzten Jahre hinweg angenommen wird.

Zurzeit ist festzustellen, dass sich aufgrund der finanziellen Situation bei den Trägern und Einrichtungen der Druck erhöht, die Personalkapazitäten möglichst genau an die unterschiedliche Auslastung der Einrichtung über den Tagesverlauf anzupassen. Der Trend geht zur Teilzeitbeschäftigung und damit zum „Zuerwebsmodell“. Das macht das Berufsfeld nicht unbedingt attraktiver. Es stellt sich auch die Frage, ob und wie zukünftig die vermehrt benötigten qualifizierten Fachkräfte insgesamt, das heißt nicht nur mehr Männer, gewonnen werden können, wenn der Erzieherberuf praktisch immer geringere Chancen bietet, den eigenen Lebensunterhalt umfänglich zu sichern.



Podiumsdiskussion bei der Veranstaltung „Kinder brauchen männliche Bezugspersonen!“ am 24. September 2009



## Beispiele aus der Praxis:

Projekte und Initiativen, um Männer für erzieherische Berufe zu interessieren und zu gewinnen, gibt es bereits an einigen Stellen. Vernetzung, Informations- und Erfahrungsaustausch können den Entwicklungsprozess erleichtern. Gute Beispiele aus der Praxis werden auf den folgenden Seiten vorgestellt. Darüber hinaus gibt es Hinweise, Links und Literaturangaben zu weiteren Projekten.

## 4. Initiativen, Projekte, gute Praxis

Im folgenden Kapitel werden einige Initiativen und Projekte vorgestellt, die dazu beitragen wollen, den Anteil von Männern im Erzieherberuf zu erhöhen. Leider ist es nicht möglich, alle Initiativen und Projekte, die gute Beispiele darstellen, aufzuführen, weshalb es sich hier nur um einen kleinen Ausschnitt handeln kann, der vor allem die Breite der Ansätze repräsentieren soll. Die Beschreibungen wurden überwiegend den von den Projekten selbst zur Verfügung gestellten Informationsmaterialien entnommen, beispielsweise über die jeweilige Homepage oder über Broschüren, und um eine Einschätzung im Hinblick auf das Ziel, den Anteil der Männer im Erzieherberuf zu erhöhen, ergänzt.

### 4.1 Boys' Day

Der Boys' Day wurde in Baden-Württemberg seit 2008 als Pendant zum Girls' Day etabliert. Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg, das hier den Anstoß zur Bündelung von Aktivitäten gegeben hat, möchte gemeinsam mit seinen Partnern dazu beitragen, dass der Boys' Day, der Jungen einen Einblick in so genannte „männeruntypische“ Berufe gibt – ebenso erfolgreich wird wie der bereits seit zehn Jahren bestehende Girls' Day.



Ziel des Boys' Days ist es, Jungen Zugänge in Berufsfelder zu öffnen, die sie bislang nicht in Betracht gezogen haben. Dies umfasst im Wesentlichen die Bereiche Erziehung, Gesundheit und Pflege. Dahinter steht die Idee, dass ein Tag in einer Kinderbetreuungseinrichtung manchem Jungen dabei helfe, neue Interessen und Fähigkeiten zu entdecken.

Baden-Württemberg hat sich bewusst für einen zwar gleichzeitigen, aber dennoch getrennt organisierten Girls' Day und Boys' Day entschieden, da ein allgemeiner „Zukunftstag“ die Gefahr birgt, dass der geschlechtsbezogene Ansatz verloren geht und die Gelegenheit zur Erkundung jeweils für Mädchen und Jungen atypischer Berufe nicht mehr konsequent umgesetzt wird.

Wurde der Boys' Day 2008 noch in 18 Landkreisen und Städten erfolgreich durchgeführt, so beteiligten sich 2009 bereits 27 Städte und Landkreise an dem Aktionstag. Am 22. April 2010 wurde der Boys' Day in Baden-Württemberg zum dritten Mal durchgeführt. Die Reichweite, das heißt Anzahl, Beteiligungsintensität und Nachhaltigkeit, wird nicht erhoben bzw. evaluiert. Bundesweit hat das Land damit dennoch eine Vorreiterrolle inne.

Über die Homepage [www.boys-day-bw.de](http://www.boys-day-bw.de) finden Einrichtungen aus den Berufsfeldern Soziales, Pflege und Erziehung wertvolle Hinweise zum Boys' Day wie den offiziellen Boys'-Day-Flyer, den Praxisleitfaden mit Beispielen zur Durchführung eines Boys' Day, daneben ein Formular zur Anmeldung bei der Landeskoordinierung, die bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit liegt.

#### Kontakt

Landeskoordinierungsstelle Boys' Day • Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit • Julia Stump und Alexander Mak • Hölderlinstr. 36 • 70174 Stuttgart • Fon +49. 711. 9 41 29 99 • Fax +49. 711. 94 11 70 10 02 • [baden-wuerttemberg.boysday@arbeitsagentur.de](mailto:baden-wuerttemberg.boysday@arbeitsagentur.de) • [www.boys-day-bw.de](http://www.boys-day-bw.de)

## 4.2 „Neue Wege für Jungs“



„Neue Wege für Jungs“ ist ein bundesweites Vernetzungsprojekt und Service-Büro, das seit 2005 Initiativen und Träger unterstützt, die schulische und außerschulische Angebote für Jungen zur Erweiterung der Berufs- und Studienwahl, im Sinn einer Flexibilisierung männlicher Rollenbilder und zum Ausbau sozialer Kompetenzen organisieren. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert und bietet zahlreiche Angebote. Lehrkräfte, Fachkräfte der Sozialen Arbeit, Berufsberater, Personal-, Bildungs- und Ausbildungsverantwortliche sowie Eltern können sich beispielsweise mittels einer „Gute-Beispiele-Datenbank“ über Ideen und Konzepte informieren und sich inspirieren lassen. Dahinter steht die Überzeugung, dass die Thematisierung von Rollenbildern im Hinblick auf die Berufswahl und der Ausbau von Sozialkompetenzen nicht auf einen Tag im Jahr reduziert werden können, sondern im ganzen Jahr und nach Möglichkeit über einen längeren Zeitraum hinweg erfolgen sollten. Darüber hinaus bietet „Neue Wege für Jungs“ eine Plattform für die Vernetzung der Aktiven im Bereich lokaler Initiativen und unterstützt Engagierte mit aktuellen Informationen, Beratung sowie kostenlosen Print- und Onlinematerialien.

Die Angebote sind also speziell für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gedacht. Für interessierte Jungen wurde die Internetseite [www.respekt-jungs.de](http://www.respekt-jungs.de) eingerichtet. Dort finden Jungen viele Informationen und Tipps zu den Themen Berufswahl, Sozialkompetenz

und Rollenbilder. Seit Anfang 2010 gibt es unter [www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de) und auch [www.respekt-jungs.de](http://www.respekt-jungs.de) die neue Datenbank „Jungs willkommen“. Lehrer, Eltern und Schüler der Klassen 5-10, die am Girls' Day/Boys' Day oder an anderen Tagen interessante Angebote für Jungen suchen, können selbst mit den Anbietern in Kontakt treten. Ob ein Kurzpraktikum im Kindergarten, ein Workshop zu Rollenbildern oder Informationsveranstaltungen über Pflegeberufe – für alle ist etwas dabei!

Weitere Informationen zum Projekt sowie zahlreiche Materialien und Praxishilfen erhalten Sie unter [www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de)

#### Kontakt

Service-Büro „Neue Wege für Jungs“ • Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. • Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10 • 33602 Bielefeld • Fon +49. 521. 1 06 73 60 • Fax +49. 521. 1 06 71 71 • [info@neue-wege-fuer-jungs.de](mailto:info@neue-wege-fuer-jungs.de)

## 4.3 „Erlebe Berufe online“

„Erlebe Berufe online“ unter [www.beroobi.de](http://www.beroobi.de) ist ein kostenfreies, interaktives Online-Angebot. Das Projekt ist eine Initiative von Schulen ans Netz e.V. Es ist speziell auf die Bedürfnisse Jugendlicher zugeschnitten und stellt über einen multimedial-interaktiven Ansatz Berufe mit Zukunftsperspektive vor. So bieten Video- und Audiosequenzen sowie Fotoshows und Grafiken anschauliche und vielseitige Informationen. Junge Profis erzählen aus ihrem Berufsleben und lassen sich dabei über die Schulter schauen. Der Beruf des Erziehers wird hier auch mit Informationen speziell für Jungen gezeigt – dargestellt am Beispiel von jungen Erziehern und in Interviews mit diesen.

Im Mittelpunkt des Portals stehen die Berufsbilder, deren Anzahl kontinuierlich erweitert wird. Über einen Newsletter kann man sich über die Erweiterungen und Neuerungen regelmäßig informieren lassen. Darüber hinaus ermöglichen verschiedene Interaktionstools eine direkte und aktive Teilnahme am Angebot. Mittels Selbsteinschätzungen, Meinungsbildern oder Wissenstests werden die Jugendlichen zu einer Auseinandersetzung mit den Inhalten angeregt. Somit setzt beroobi im Zeitalter von YouTube und Facebook bei den Mediennutzungsgewohnheiten der Jugendlichen an.



Erlebe Berufe online!

Neben dem Angebot für die Jugendlichen selbst versteht sich das Projekt als Türöffner zu bereits bestehenden Angeboten und lebt von der intensiven Kooperation mit allen Akteuren der Berufsorientierung, der Berufsberatung und Beruflichen Bildung. Dabei werden Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf unterschiedlichen Ebenen geboten. Dazu werden beispielsweise Angebote für pädagogische Fachkräfte in modularisierter Form angeboten sowie weitere Unterlagen und Materialien zur Unterrichtsgestaltung im Themenfeld der Berufsorientierung.

#### Kontakt

Schulen ans Netz e.V. • Martin-Luther-Allee 42 • 53175 Bonn • Fon +49.228.9 10 48-0 • Fax +49.228.9 10 48-267 • buero@schulen-ans-netz.de

## 4.4 „Komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft“



Das Projekt „Komm auf Tour – meine Stärken, meine Zukunft“ sieht sich als handlungsorientierte Initiative zur geschlechtersensiblen Stärkenentdeckung, Berufsorientierung und Lebensplanung für Jugendliche. Das interaktive Angebot richtet sich an Schülerinnen und Schüler der siebten und achten Klasse, an deren Eltern und Lehrkräfte sowie an regionale Akteurinnen und Akteure der Berufsorientierung und Lebensplanung. Das Projekt wurde von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) entwickelt. Als Projektträger führt Sinus – Büro für Kommunikation GmbH das Projekt gemeinsam mit den regionalen Kooperationskreisen „Komm auf Tour“ in den jeweiligen Kreisen und Städten durch. Die Auftraggeber des Projektes in Baden-Württemberg sind das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren sowie die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit. Dabei wurden die konzeptionellen Grundlagen nochmals unter Gender Mainstreaming-Aspekten und hier insbesondere auf die Perspektive der Jungen hin überprüft und modifiziert. So wurde beispielsweise die Einbindung regionaler Betriebe verstärkt.

„Komm auf Tour“ fördert die Zusammenarbeit von Schulen, Eltern und außerschulischen Akteuren und Akteurinnen durch eine projektbezogene Vernetzung vor Ort. Die Formulierung des regional spezifischen Konzeptes unter dem Leitprinzip Gender Mainstreaming, die Projektumsetzung, Einbettung, Bewerbung und Öffentlichkeitsarbeit werden bei

mindestens zwei Kooperationstreffen im Vorfeld miteinander vereinbart. Konkret geht es um einen „Stationenlauf“ zur Berufsorientierung und Lebensplanung. Zum Abschluss des Parcourseinsatzes werden die gewonnen Erfahrungen in einem gemeinsamen Gespräch ausgewertet und erste Perspektiven diskutiert.

**Dabei sollen verschiedene Ebenen, die bei Maßnahmen der Berufsorientierung angesprochen werden, eingebunden werden:**

#### Die Partnerinnen und Partner auf Landes- bzw. regionaler Ebene sollen

- bewerten, ob und wie „Komm auf Tour“ die vorhandenen schulischen Maßnahmen zur Berufsorientierung und Lebensplanung sinnvoll ergänzt (Transparenz und Einbettung),

- klären, über welche Anschlussmaßnahmen die Berufsorientierung und Lebensplanung bei den Schülerinnen und Schülern weitergeführt wird (Nachhaltigkeit),

- begleitend prüfen, ob und wie ein vergleichbares Angebot kontinuierlich angeboten werden kann (Verstetigung).

#### Die Schülerinnen und Schüler sollen

- spielerisch motiviert und unterstützt werden, ihre Stärken und Interessen über die Wahrnehmung von Eigen- und Fremdbildern zu entdecken (Stärkung des Selbstwerts) und sich geschlechtersensibel mit realisierbaren Zukunftsvorstellungen

auseinandersetzen (Perspektiventwicklung).

#### Die Lehrerinnen und Lehrer sollen

- motiviert und unterstützt werden, den Parcoursbesuch im Unterricht vorzubereiten und die Themen weiterzuführen.

#### Die Eltern sollen

- sensibilisiert und unterstützt werden, den Prozess der Berufsorientierung/Lebensplanung ihrer Kinder geschlechtersensibel zu begleiten.

Die genannten Zielsetzungen des Projektes zeigen, dass hier viele Gesichtspunkte im Hinblick auf eine zukunftsweisende Unterstützung von Jugendlichen in der Phase der Berufsorientierung berücksichtigt werden, dessen Umsetzungen allerdings eines hohen personellen und finanziellen Aufwands bedarf. Derzeit ist noch offen, ob und wie sich das Projekt langfristig umsetzen lässt. Doch zeigt sich, dass dort, wo das Projekt einmal durchgeführt wurde, Kooperationsstrukturen geschaffen wurden, die nachhaltig tragfähig erscheinen.

#### Kontakt

Karin Büchling • Referat Frauenpolitik, Chancengleichheit für Frauen und Männer, Demografische Entwicklung • Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Senioren Baden-Württemberg • Schellingstraße 15 • 70174 Stuttgart • Fon +49. 711. 1 23 35 22 • karin.buechling@sm.bwl.de

## 4.5 „Wer-zieht-mit“



Nachdem die Stadt Heilbronn durch die Abschaffung der Gebühren in Kindertagesstätten bundesweit Aufsehen erregt hat, läuft nun im Stadt- und Landkreis Heilbronn die Kampagne „(W)er-zieht-mit“. Ziel ist es, die Anzahl der männlichen Erzieher in den Kindergärten deutlich zu steigern. Das Projekt eines engagierten Netzwerks (u.a. Verein Faszination Technik, Berufs- und Fachschulen, KiTa-Träger, Agentur für Arbeit, Werbeagentur Hettenbach, Rotary-Club Heilbronn-Unterland) steht unter der Schirmherrschaft der baden-württembergischen Sozialministerin Dr. Monika Stolz. Das Angebot soll Jungen darin unterstützen, neue Wege zu gehen. Eine parallele Plakatkampagne soll das Image des Berufsbildes verbessern und somit auch in das Blickfeld männlicher Interessenten rücken. Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht eine „Seifenkisten-Aktion“, bei der Schüler gemeinsam mit den Kindern einen „Holländer“ bauen, der dann bei einem großen Abschlussrennen ausprobiert wird. Alle Projektteilnehmer engagieren sich ehrenamtlich.

**Mit dem Slogan „Männer und Technik braucht das (Kindergarten-)Land! Willkommen bei ‚Wer-zieht-mit!‘“ werden folgende Leitfragen gestellt:**

- Wo finden Kinder männliche Vorbilder in der Erziehung?
- Wie befriedigt man die natürliche Neugier kleiner Forscher?
- Wo sollen in Zukunft unsere Fachleute herkommen, wenn analytisches Denken und technisches Interesse nicht schon frühzeitig gefördert werden?

Das Netzwerk „Wer-zieht-mit“ möchte Jungen Mut machen, einen eher „untypischen“ Beruf zu ergreifen und damit frischen Wind in Kindertagesstätten zu bringen. Gleichzeitig könne damit das Thema „Technik“ verstärkt in die frühkindliche Erziehung eingebracht werden. Auch wenn die Kausalität nicht ganz eingängig beziehungsweise offensichtlich ist, so ist doch jede Initiative willkommen, die die Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter in Kindertageseinrichtungen zum Ziel hat, allerdings sollte hier nochmals eine kritische Auseinandersetzung mit traditionellen Rollenbildern erfolgen, um nicht der Gefahr zu erliegen, diese immer wieder zu reproduzieren oder sogar noch zu verstärken. Darüber hinaus finden sich auf der Website des Projektes: [www.wer-zieht-mit.de](http://www.wer-zieht-mit.de) Informationen und Links zur Berufsausbildung als Erzieher, Erfahrungsberichte und Wissenswertes zum Boys' Day in der Region Heilbronn.

### Kontakt

Rotary Club Heilbronn-Unterland • Bernolp Freih. v. Gemmingen-Guttenberg •  
Burg Guttenberg • 74855 Haßmersheim-Neckarmühlbach • Fon +49.6266.92 06-20 •  
[www.wer-zieht-mit.de](http://www.wer-zieht-mit.de)

## 4.6 „Soziale Jungs MULTIKULTI“



Das Projekt „Soziale Jungs MULTIKULTI“ ist ein Freiwilligendienst für Schüler zwischen 14 und 16 Jahren. Schüler mit und ohne Migrationshintergrund engagieren sich regelmäßig und verbindlich ein- bis zweimal in der Woche in einer sozialen Einrichtung und treffen sich zum regelmäßigen Austausch mit anderen „sozialen Jungs“ und ihren Mentoren, die die Schüler während ihres Dienstes unterstützen und pädagogisch begleiten. Die Jungen übernehmen Aufgaben wie z.B. die Betreuung, Begleitung und Unterstützung von älteren Menschen im Altenpflegeheim, das Vorlesen, Spielen oder Basteln mit Kindern in einer Kindertagesstätte, die Betreuung von Menschen mit Behinderung oder die Übernahme kleinerer Dienste für Patienten im Krankenhaus. Der Freiwilligendienst umfasst insgesamt 200 Stunden. Die Schüler erhalten eine Aufwandsentschädigung für ihr Engagement, sind während des Dienstes unfall- und haftpflichtversichert und bekommen zum Abschluss eine Würdigung. Das Projekt wird vom Hessischen Ministerium der Justiz, für Integration und Europa sowie dem Jugend- und Sozialamt der Stadt Frankfurt am Main gefördert. Schirmherrin ist die Frankfurter Sozialdezernentin Prof. Dr. Daniela Birkenfeld.

### Als Ziele werden genannt:

- Auseinandersetzung mit männlichen Rollenbildern
- Neue berufliche Perspektiven entdecken
- Erweiterung der sozialen Kompetenzen
- Die eigenen Fähigkeiten und Grenzen entdecken
- Austausch mit Menschen unterschiedlicher Kulturen
- Bessere Integration von Jungen mit Migrationshintergrund
- Erleben, dass es ein gutes Gefühl ist, anderen Menschen zu helfen
- Erleben, dass es Spaß machen kann, in der Freizeit etwas Sinnvolles zu tun
- Förderung insbesondere von benachteiligten Jugendlichen
- Verbesserung der Chancen auf einen Ausbildungsplatz

Ein ähnliches Projekt gibt es in Rheinland-Pfalz unter dem Namen „Sozial engagierte Jungs“, Träger ist das Paritätische Bildungswerk. Nachdem es 2008 im Raum Neuwied als Modellvorhaben gestartet wurde, wird das Projekt nun an zehn weiteren Standorten in Rheinland-Pfalz in Kindertagesstätten und Ganztagsgrundschulen durchgeführt. Nähere Informationen finden sich über [www.jungenarbeit-online.de](http://www.jungenarbeit-online.de). Positiv hervorzuheben am Ansatz von „Soziale Jungs MULTIKULTI“ und „Sozial engagierte Jungs“ ist, dass es sich hier um längerfristige Projekte handelt, die weit eher eine Verhaltens- und Einstellungsveränderung erwarten lassen als etwa einmalige Kampagnenaktionen.

### Kontakt

Paritätisches Bildungswerk • Bundesverband e.V. • Heinrich-Hoffmannstraße 3 •  
60528 Frankfurt am Main • Fon +49.69.67 06 -234 • [martina.taylor@paritaet.org](mailto:martina.taylor@paritaet.org) •  
[www.sozialejungs.de](http://www.sozialejungs.de)

## 4.7 „Männer in die Unterstufe!“ (MiU!)

Das Projekt „Männer in die Unterstufe!“ (MiU!) ist ein Projekt, das vom Netzwerk Schulische Bubenarbeit NWSB (Schweiz) seit 2004 durchgeführt wird.

Als Projekt-Ziele wurden die Verbesserung des Images der Berufe des Unterstufenlehrers (entspricht dem deutschen Grundschullehrer) bzw. des Erziehers und die Erhöhung des Anteils der Männer, die diese Berufe wählen, sowie die Thematik in der Aus- und Weiterbildung in Pädagogischen Hochschulen und Mittelschulen zu verankern, benannt. Darüber hinaus hatten sich die Projektverantwortlichen zum Ziel gesetzt, dass die erarbeiteten Materialien in allen relevanten Institutionen bekannt sind und genutzt werden (Information und Sensibilisierung).

### Dabei wurden drei Zielgruppen identifiziert:

- Männer, die sich für einen pädagogischen Beruf entschieden haben, aber sich noch nicht für ein bestimmtes Arbeitsfeld festgelegt haben.
- Männer, die sich für einen akademischen Beruf interessieren, aber die Richtung noch nicht gewählt haben, z.B. Gymnasiasten im letzten Jahr, Quereinsteiger, Besucher der Berufsberatung.
- Mitarbeitende der Berufsberatungsinstitutionen, gymnasiale Lehrkräfte, Lehrkräfte an den Pädagogischen Hochschulen, Gewerkschaften sowie die allgemeine Öffentlichkeit.

Das Projekt startete im Juni 2004. In den ersten Monaten wurden Kontakte hergestellt zu Schlüsselpersonen von allen Pädagogischen Hochschulen, akademischen Berufsberatungen, der Gewerkschaft VPOD und dem LehrerInnenverband Schweiz LCH. Alle diese Partnerorganisationen konnten für eine Mitwirkung im Projekt gewonnen werden.

In der Folge wurden diverse Informationen und Materialien erarbeitet, die zum Ziel haben, mehr Männer für den Beruf „Lehrer im Kindergarten“ und des Unterstufenlehrers zu motivieren. Als Informationsträger wurden erarbeitet: eine Broschüre als Leporello (auch als Plakat zum Aufhängen gedacht in Schulen, Kindergärten, Berufsberatungen, Gymnasien und Pädagogischen Hochschulen), eine Postkartenserie sowie eine projekteigene Website, die die beiden Berufe für Männer attraktiv beschreibt inklusive Porträts von Berufsmännern. Zurzeit ist eine DVD in Arbeit, die fünf Lehrer portraitiert und Interviews mit Fachexperten beinhaltet.

Die wichtigste Auswertungsfrage des Projekts ist, ob eine Erhöhung des Männeranteils in der Schweiz im Rahmen des Projektes festgestellt werden kann. Eine entsprechende Evaluation wird zum Projektabschluss 2011 vorliegen.

Das Besondere an diesem Projekt ist die landesweite Ausrichtung und die Integration der unterschiedlichen Akteure aus Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung sowie den Trägern und Verbänden von Kindertageseinrichtungen.

### Kontakt:

Netzwerk Schulische Bubenarbeit NWSB • Beat Ramseier • Postfach 101 • 8117 Fällanden (Schweiz) • Fon +41.44.8 25 62 92 • pl@unterstufenlehrer.ch • [www.nwsb.ch](http://www.nwsb.ch)

## 4.8 Netzwerk: „Männer als Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder im Raum Köln“

Das Netzwerk wurde im April 2003 als trägerübergreifendes Netzwerk von Fachkräften aus Tageseinrichtungen für Kinder gegründet, um fachliche Erfahrungen, Kompetenzen und Interessen im Raum Köln zu bündeln.

Kern der Vernetzung sind monatliche Treffen der Mitglieder in jeweils unterschiedlichen Einrichtungen, darüber hinaus auch einzelne zusätzliche Treffen oder Aktionen. Dabei ist festzustellen, dass die Gruppengröße stark variiert und ein „harter, stabiler Kern“ für die Aufrechterhaltung eines Netzwerkes Voraussetzung ist. Die Werbung für das Netzwerk erfolgt von „Mund zu Mund“ und über Multiplikatoren und Multiplikatorinnen wie beispielsweise Fachberatungen, Einrichtungsleitungen, Erzieherinnen und Erzieher sowie die Presse. Der Einzugsbereich des Netzwerkes wird mit einem Radius von 25 km um Köln angegeben, was etwa 750 Kindertageseinrichtungen und 1,5 Millionen Einwohner umfasst.

### Martin Verlinden, der Initiator des Netzwerkes, fasst die Voraussetzungen für eine gelingende Netzwerkarbeit so zusammen:

Die Teilnehmer haben Zeit, sind freiwillig da und haben ein gemeinsames, verbindendes Interesse. Die beteiligten Männer gehen wertschätzend – statt dominant-konkurrierend – miteinander um, verfügen über einen „guten“ Besprechungsraum und eine Person, die das Netzwerk auf Augenhöhe fähig moderiert. Dabei ist die Vernetzung als ein dynamischer Entwicklungsprozess zu verstehen. Ziel ist es, in Form eines freiwilligen, zielgerichteten Zusammenarbeitens und des Austausches den spezifischen Bedarfen von Männern im Erzieherberuf entgegen zu kommen. Entsprechend soll die Arbeit im Netzwerk einen



für die Teilnehmenden erkennbaren Nutzen bringen und kann trägerbezogen, trägerübergreifend oder trägerunabhängig erfolgen. Für das Gelingen dieses Prozesses wird insbesondere auf die Vereinbarung von Standards für Kommunikation, Erfolg und Selbstevaluation hingewiesen (Marth 2005).

Die Erfahrungen in Köln zeigen, dass es sinnvoll ist, die Entwicklungsschritte des Vernetzungsprozesses zu Beginn professionell zu begleiten. Dies ist insbesondere dann angezeigt, wenn aus einer relativ kurzzeitigen fachlichen Kooperation zwischen Einrichtungen eines Trägers oder in einem Sozialraum eine längerfristige, mehr als drei Jahre dauernde, gegenseitige Vernetzung von Männern im Erzieherberuf geschaffen werden soll. Dabei sollte auch darüber nachgedacht werden, die Vernetzung der Fachkräfte als Standard ihrer praktischen Arbeit zu installieren, was natürlich entsprechende Ressourcen innerhalb der Organisationsstrukturen voraussetzt, was heißen soll, die Zeit für die Netzwerkarbeit sollte auch als Dienstzeit anerkannt werden. Eine koordinierende Funktion könnten hierbei die örtlichen oder überörtlichen verantwortlichen Stellen der Jugendhilfe leisten, wie dies beispielsweise die Stadt Frankfurt oder die Stadt München mit Ihrem „Bildungsnetzwerk-Kita“ bereits heute umsetzen.

#### Kontakt

Martin Verlinden • Sozialpädagogisches Institut NRW, FH Köln • An den Dominikanern 2 • 50668 Köln • Fon +49.221.1 60 52-43 • verlinden@spi.nrw.de

## 4.9 Weitere Projekte und ergänzende Informationsquellen

Humorvoll und dadurch interessant ist ein Videoclip auf der Webseite des Diakonischen Werkes der EKD zum Berufsbild Erzieherin/Erzieher. Er fällt durch seine ungewöhnliche „Herangehensweise“ auf und überzeichnet herkömmliche Geschlechterklischees.  
[www.diakonie.de/multimedia-5048-erzieher-erzieherin-5037.htm](http://www.diakonie.de/multimedia-5048-erzieher-erzieherin-5037.htm)

Im Projekt „Paul und Paula fragen nach – auf der Suche nach dem Traumberuf“ geht es um die eigenständige Recherche von Schülerinnen und Schülern zur ganzen Vielfalt des möglichen Berufsspektrums. Die Dokumentation des Projekts der Rudolf-Virchow-Gesamtschule Marzahn, das von Dissens e.V. und MiM e.V. – in 2004 durchgeführt wurde – findet sich unter [www.dissens.de/de/publikationen/paulpaula/0309.php](http://www.dissens.de/de/publikationen/paulpaula/0309.php)

[www.kinderbetreuer.ch](http://www.kinderbetreuer.ch) Kinderbetreuer: „Nichts für jeden Mann, aber ganz sicher für ganze Männer!“ Über diese Web-Adresse können Interessierte beispielsweise sofort Kontaktadressen abrufen, wo es möglich ist, Schnuppertage mit „Fachmännern“ zu absolvieren. Darüber hinaus bietet die Website auch Links zu weiteren Institutionen. So besteht beispielsweise die Möglichkeit, den Leitfaden „Frauen und Männer in einem gemischten Team, Leitfaden für Kindertageseinrichtungen“ über den Kontakt mit [www.krippenverband.ch](http://www.krippenverband.ch) zu beziehen.

Die seit dem Jahr 2010 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Jugend und Frauen geförderte Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen hat das Ziel, gemeinsam mit politisch und praktisch Verantwortlichen den Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen mittel- und langfristige zu steigern. Die Koordinationsstelle wurde als Modellprojekt für die Dauer von drei Jahren eingerichtet. [www.koordination-maennerinkitas.de](http://www.koordination-maennerinkitas.de). Am 25. Oktober 2010 richtet die Fachstelle eine öffentliche Fachtagung „Mehr Männer in Kitas! Aber wie?“ in Berlin aus. Weitere Informationen gibt es auf der genannten Website.

Rückblick und weitere Informationen zum bundesweiten Fachtag: „Männer in Kindertageseinrichtungen“ am 23. und 24. Oktober 2009 in Hannover. [www.maennerinkitas.de](http://www.maennerinkitas.de)

Europäische Website mit Informationen und Links zu Projekten in mehreren Ländern.  
[www.meninchildcare.eu](http://www.meninchildcare.eu)

Das Projekt „PiK – Profis in Kitas“ der Robert-Bosch-Stiftung setzt sich unter anderem für ein einheitliches Curriculum der neu geschaffenen Studiengänge ein.  
[www.profis-in-kitas.de](http://www.profis-in-kitas.de)

Forschungsprojekt Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. Institut für Psychosoziale Intervention und Kommunikationsförderung (PsyKo), Fakultät für Bildungswissenschaft der Universität Innsbruck. [www.uibk.ac.at/ezwi/elementar](http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar)

## 4.10 Bewertung

In der Übersicht zeigt sich, dass es gerade im Bereich der Berufsorientierung und des Berufswahlverhaltens einige Projekte und Initiativen sowohl auf Bundes-, Landes- als auch auf lokaler Ebene gibt. Für den weiteren Berufsweg von Männern im Erzieherberuf gibt es hingegen kaum ausgewiesene Projekte. Hier sollte zumindest über einen Ausgleich dieses Missverhältnisses nachgedacht werden, um den nachhaltigen Verbleib

bereits interessierter Männer genauso zu fördern. In der Gesamtschau fällt auf, dass die Projekte überwiegend lokal umgesetzt werden. Es stellt sich die Frage, ob hier nicht eine Bündelung von Ressourcen sinnvoll sein könnte, auch wenn sicherlich unterschiedliche institutionelle Interessen zum Tragen kommen. Es muss ja nicht überall das Rad neu erfunden werden. Auf der anderen Seite lassen sich vielversprechende Ansätze und Konzepte finden, die nach einer kurzen Projektlaufzeit nur schwer in eine kontinuierliche und breitere Maßnahme überführt werden können.



Großes Vernetzungsinteresse bei den Gästen während der Veranstaltungspausen „Kinder brauchen männliche Bezugspersonen!“ am 24. September 2009

### Rückblick: Gesammelte Erfahrungen aus Projekten mit dem Ziel, den Anteil männlicher Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen zu erhöhen

1. Eine Veränderung vorhandener Rollenbilder und Zuschreibungen erfordert kontinuierliche Angebote, da diese einem längerfristigen Lernprozess unterliegen.
2. Es sollte darauf geachtet werden, keine „verkehrte Welt“ zu prä-

sentieren, sondern die Öffnung für die Vielfalt an Möglichkeiten zu bestärken. Dies sollte bewusst geschlechtsunabhängig erfolgen.

3. Es bedarf integrativer Konzepte, die die unterschiedlichen Akteure einbeziehen: Kinder und Jugendliche, Eltern, Lehrer, Träger und Fachkräfte der Elementarpädagogik, Institutionen der Aus- und Weiterbildung, Verbände und Verwaltung.

4. Heute unterliegt die Akzeptanz von Männern in Erzieherberufen immer noch strukturellen Beschränkungen innerhalb der Gesellschaft und führt somit zu Spannungsfeldern, die einzelne Projekte nicht auflösen können. Hier ist ein grundsätzliches gesellschaftliches Umdenken notwendig.

## Literatur

**Aigner/Koch/Poscheschnik/Perzy (2007):** Projektbeschreibung Elementar. Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern. [www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/forschungsprojekt/index.html.de](http://www.uibk.ac.at/ezwi/elementar/forschungsprojekt/index.html.de) (10.05.2010)

**Anthor, Ralph Christian (2003):** „Die Geschichte der Erzieherin in größeren Zusammenhängen verstehen“ – Zur Entwicklung der Berufsausbildung in der Sozialen Arbeit. In: TEXTOR (Hrsg.): Kindergartenpädagogik – Online-Handbuch. <http://www.kindergartenpaedagogik.de> (13.07.2009).

**Balluseck, Hilde v. (2009):** Der Kontext der akademischen ErzieherInnenausbildung. <http://www.erzieherin.de/kontext-der-akademischen-erzieherinnenausbildung.php> (07.05.2010)

**Bartjes, Heinz (2003):** Männer in Frauenberufen. Zwischen Zuschreibungen und Profilsuche. In: BÜTTNER, Christian; NAGEL, Gudrun (2003): Alles Machos und Zicken. Zur Gleichstellung von Jungen und Mädchen in Kindertageseinrichtungen. Seite 128–140. Kallmeyer.

**Blase-Geiger, Peter (2000):** Ein Mann fürs Kind. In: GEW-Zeitung Rheinland-Pfalz 6/2000. Seite 21–23. <http://www.kindergartenpaedagogik.de> (27.08.2009).

**Brandes, Holger (2007):** Mehr als Ersatzmutter – Was bringen Männer in die Erziehung ein? Unkorrigiertes Vortragsmanuskript von der Fachtagung „Männer in KiTas“ am 17.03.2007 in Dresden.

**Budde, Jürgen (2009):** Männer und soziale Arbeit? Beitrag auf der Tagung: Männlichkeit und Arbeit – Männlichkeit ohne Arbeit? Veranstalter: AIM-Gender, 02.04.2009–04.04.2009.

**BVZ-Beratungs- und Verwaltungszentrum e.V. (2006):** Mehr Männer in die pädagogische Arbeit! Dokumentation der Fachtagung vom 24. Juni 2006 in Frankfurt am Main.

**DESTATIS (2009):** Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil III. 1. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 1.3.2009.

**Diskowski, Detlef (2007):** Männer in die Kita. Eine tätigkeitsbegleitende Qualifizierung arbeitsloser Männer als Fachkräfte. In: KiTa aktuell, Ausgabe MO, 10/2007, Seite 208–210.

**Ehmann, Christiane; Bethke, Christian (2007):** Männer in die Kita – ein Projekt. In: KiTa aktuell, Ausgabe MO, 10/2007, Seite 244–246.

**Friis, Pia (2006/2008):** Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. Oslo/Innsbruck.

**GEW (2009):** Index Gute Arbeit: Wie Erzieherinnen ihre Arbeit beurteilen. Frankfurt/M. [www.gew.de/Binaries/Binary40336/Broschüre\\_DGB-index\\_Arbeitspapier\\_Erzieherinnen-kurz%20übera](http://www.gew.de/Binaries/Binary40336/Broschüre_DGB-index_Arbeitspapier_Erzieherinnen-kurz%20übera).

**IFOK (2009):** Männer in der Kindertagespflege. Ergebnisse des Gesamtprojektes. Bensheim.

**Marth, Sandy Sacha (2005):** Männer als sozialpädagogische Fachkräfte in Tageseinrichtungen für Kinder. Diplomarbeit, Universität Köln.

**Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2005):** Orientierungsplan für Bildung und Erziehung in Tageseinrichtungen für Kinder in Baden-Württemberg – Entwurf. Stuttgart.

**Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2006):** Orientierungsplan für Bildung und Erziehung in Tageseinrichtungen für Kinder in Baden-Württemberg – Pilotphase. Weinheim und Basel.

**Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2010):** Schulversuch – Lehrplan für das Berufskolleg Fachschule für Sozialpädagogik: Unterschiedlichkeit und Vielfalt leben; Schuljahr 1 und 2

**Neue Wege für Jungs (2009):** Schulbroschüre. Informationen + Praxishilfen für Lehrkräfte. Bielefeld. Download unter [www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Service-Download/Materialien-von-Neue-Wege-fuer-Jungs](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Service-Download/Materialien-von-Neue-Wege-fuer-Jungs)

**Riedel, Birgit (2008):** Das Personal in Kindertageseinrichtungen: Entwicklungen und Herausforderungen. In: Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.): Zahlenspiegel 2007, Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik. Seite 171–202. München.

**Rohrmann, Tim (2009a):** Männer in Tageseinrichtungen für Kinder werden zum Thema. Ein aktueller Überblick für Deutschland und einige EU-Länder. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit. Nr. 188. Seite 29–31.

**Rohrmann, Tim (2009b):** Männer verändern den Kindergarten. Deutsche Entwicklungen – Europäische Perspektiven. Vortrag auf der Fachtagung Männer in Kitas am 23.10.2009 in Hannover. [http://www.wechselspiel-online.de/frameset/frameset\\_literatur.html](http://www.wechselspiel-online.de/frameset/frameset_literatur.html) (10.05.2010)

**Rolfe, Heather (2005):** Men in childcare. EOC Report No. 35. Manchester: Equal Opportunities Commission. [Online] <http://www.cyc-net.org/pdf/meninchildcare.pdf>, 08.04.2010

**Stuve, Olaf; Krabel, Jens; Kasiske, Jan; Schädler, Sebastian (2004):** Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung in Deutschland. Berlin.

**Tünste, Markus (2006):** Konflikt- und Kooperationspotenziale in einem geschlechtstypisierten Dienstleistungsberuf: Die Tätigkeit von Männern im Erzieherberuf. Duisburg.

**Tünste, Markus (2007):** Männer im Erzieherberuf: Die Relevanz von Geschlecht in einer traditionellen Frauenprofession. Vdm Verlag Dr. Müller.

**Uhrig, Kerstin (2006):** Zusammenfassung der Gesamtergebnisse der Pilotstudie: „Motivationslage männlicher Fachkräfte und Evaluierung von Personalgewinnungsmaßnahmen für männliche Fachkräfte im Tätigkeitsbereich von Kindertageseinrichtungen in städtischer und freier Trägerschaft in Frankfurt am Main“.

**Watermann, Liane (2006):** Erzieher – auch ein Beruf für Männer. Eine Untersuchung zu Motivation, der Rolle als Mann, Vorstellungen und Berufsperspektive in der Ausbildung zum Erzieher. Untersuchung im Rahmen der Aktionswochen „Balance-Familie-Beruf“ des Niedersächsischen Sozialministeriums. Göttingen.

## Schriftenreihe der Baden-Württemberg Stiftung

Nr.	Titel	erschienen
49	<b>Strategische Forschung 2010</b> Studie zur Struktur und Dynamik der Wissenschaftsregion Baden-Württemberg	2010
48	<b>Expeditionsziel: Nachhaltigkeit</b> Ihr Reiseführer in die Zukunft	2010
47	<b>Familiäre Einflüsse als prägender Faktor: Herausforderung für die Suchtprävention</b> Wie Familien für die familienorientierte Suchtprävention zu gewinnen und welche Veränderungen möglich sind	2010
46	<b>Qualifizierung von Prüfern: Entwicklung innovativer Weiterbildungskonzepte.</b> Wie neuen Herausforderungen im Bildungswesen begegnet und Prüfungsqualität gesichert werden kann.	2010
45	<b>Neue Generationennetzwerke für Familien</b> Wissenschaftliche Evaluation des Förderprogramms der Stiftung Kinderland Baden-Württemberg	2010
44	<b>Kinder und ihr Umgang mit Geld und Konsum</b> Dokumentation und Evaluation des Förderprogramms der Stiftung Kinderland Baden-Württemberg	2009
43	<b>Musisch-ästhetische Modellprojekte in Kindergärten und anderen Tageseinrichtungen für Kinder</b> – Dokumentation des Programms der Stiftung Kinderland Baden-Württemberg	2009
42	<b>Training bei Demenz</b> – Dokumentation der Ergebnisse des Kongresses „Training bei Demenz“ im Dezember 2008	2009
41	<b>Hilfen und schulische Prävention für Kinder und Jugendliche bei häuslicher Gewalt</b> – Evaluation der Aktionsprogramme „Gegen Gewalt an Kindern“ 2004–2008 in Baden-Württemberg	2009
40	<b>Dokumentation/Evaluation „Zukunftsforen Baden-Württemberg“</b>	2009
39	<b>Evaluation „Naturwissenschaftlich-technische Modellprojekte in Kindergärten“</b>	2009
38	<b>Erfolgsgeschichten Nachwuchswissenschaftler im Portrait</b> Ergebnisse des Eliteprogramms für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg	2009
37	<b>Evaluation „Kinder nehmen Kinder an die Hand – Hilfen für benachteiligte und kranke Kinder“</b>	2009
36	<b>Zeit nutzen – Innovative pädagogische Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche während der Ferienzeit</b> – Dokumentation des Projekts der Stiftung Kinderland Baden-Württemberg	2008
35	<b>E-LINGO – Didaktik des frühen Fremdsprachenlernens</b> Erfahrungen und Ergebnisse mit Blended Learning in einem Masterstudiengang (erschienen im gnv Gunter Narr Verlag Tübingen)	2008

Nr.	Titel	erschienen
34	<b>Visionen entwickeln – Bildungsprozesse wirksam steuern – Führung professionell gestalten</b> – Dokumentation zum Masterstudiengang Bildungsmanagement der Landesstiftung Baden-Württemberg (erschienen im wbv W. Bertelsmann Verlag Bielefeld)	2008
33	<b>Forschungsprogramm „Klima- und Ressourcenschutz“</b> Berichte und Ergebnisse aus den Forschungsprojekten der Landesstiftung Baden-Württemberg	2008
32	<b>Nanotechnology – Physics, Chemistry, and Biology of Functional Nanostructures</b> – Results of the first research programme “Competence Network Functional Nanostructures”	2008
31	<b>„Früh übt sich ...“ Zugänge und Facetten freiwilligen Engagements junger Menschen</b> – Fachtagung am 21. und 22. Juni 2007 in der Evangelischen Akademie Bad Boll	2008
30	<b>beo – 6. Wettbewerb Berufliche Schulen</b> – Ausstellung, Preisverleihung, Gewinner und Wettbewerbsbeiträge 2007	2007
29	<b>Forschungsprogramm „Mikrosystemtechnik“</b> Berichte und Ergebnisse aus den Forschungsprojekten	2007
28	<b>Frühe Mehrsprachigkeit – Mythen – Risiken – Chancen</b> Dokumentation über den Fachkongress am 5. und 6. Oktober 2006 in Mannheim	2007
27	<b>„Es ist schon cool, wenn man viel weiß!“ KOMET – Kompetenz- und Erfolgstrainings für Jugendliche</b> – Dokumentation der Programmlinie 2005–2007	2007
26	<b>Jugend und verantwortungsvolle Mediennutzung – Medien und Gesellschaft</b> – Untersuchungsbericht des Tübinger Instituts für frauenpolitische Sozialforschung TIFS e.V.	2007
25	<b>jes – Jugend engagiert sich und jes connection</b> – Die Modellprojekte der Landesstiftung Baden-Württemberg, Bericht der wissenschaftlichen Begleitung 2002–2005	2007
24	<b>Suchtfrei ins Leben</b> – Dokumentation der Förderprogramme zur Suchtprävention für vorbelastete Kinder und Jugendliche	2007
23	<b>Häusliche Gewalt beenden: Verhaltensänderung von Tätern als Ansatzpunkt</b> – Eine Evaluationsstudie von Monika Barz und Cornelia Helfferich	2006
22	<b>Innovative Familienbildung</b> – Modellprojekte in Baden-Württemberg – Abschlussdokumentation des Aktionsprogramms „Familie – Förderung der Familienbildung“	2006
21	<b>Förderung der Selbständigkeit und Eigenverantwortung von Menschen mit Behinderung</b> – Dokumentation der Projekte der Ausschreibung der Landesstiftung Baden-Württemberg 2002–2006	2006
20	<b>Raus aus der Sackgasse!</b> – Dokumentation des Programms „Hilfen für Straßenkinder und Schulverweigerer“	2006

## Schriftenreihe der Baden-Württemberg Stiftung

Nr.	Titel	erschienen
19	<b>Erfahrungen, die's nicht zu kaufen gibt! – Bildungspotenziale im freiwilligen Engagement junger Menschen</b> – Dokumentation der Fachtagung am 16. und 17. Juni 2005	2006
18	<b>beo – 5. Wettbewerb Berufliche Schulen</b> – Dokumentation über die Wettbewerbsbeiträge der Preisträgerinnen und Preisträger 2006	2006
17	<b>Forschungsprogramm Nahrungsmittelsicherheit</b> – Berichte und Ergebnisse aus den Forschungsprojekten der Landesstiftung Baden-Württemberg	2006
16	<b>Medienkompetenz vermitteln – Strategien und Evaluation</b> – Das Einsteigerprogramm start und klick! der Landesstiftung Baden-Württemberg	2006
15	<b>Forschungsprogramm Optische Technologien</b> – Zwischenberichte aus den Forschungsprojekten der Landesstiftung Baden-Württemberg	2005
14	<b>Jugend. Werte. Zukunft. – Wertvorstellungen, Zukunftsperspektiven und soziales Engagement im Jugendalter</b> – Eine Studie von Dr. Heinz Reinders	2005
13	<b>4. Wettbewerb Berufliche Schulen</b> – Dokumentation des Wettbewerbs 2005 mit den Preisträgerinnen und Preisträgern	2005
12	<b>Beruf UND Familie – Wie gestalten wir das UND?</b> – Ein Leitfaden für Praktiker und Praktikerinnen aus Unternehmen und Kommunen	2005
11	<b>Strategische Forschung in Baden-Württemberg</b> Foresight-Studie und Bericht an die Landesstiftung Baden-Württemberg	2005
10	<b>Jugend und verantwortungsvolle Mediennutzung – Medien und Persönlichkeitsentwicklung</b> – Untersuchungsbericht des Tübinger Instituts für frauenpolitische Sozialforschung TIFS e.V.	2005
9	<b>Dialog Wissenschaft und Öffentlichkeit</b> – Ein Ideenwettbewerb zur Vermittlung von Wissenschaft und Forschung an Kinder und Jugendliche	2005
8	<b>Selbstvertrauen stärken – Ausbildungsreife verbessern</b> Dokumentation innovativer Projekte im Berufsvorbereitungsjahr 2001/2002	2005
7	<b>Faustlos in Kindergärten</b> – Evaluation des Faustlos-Curriculums für den Kindergarten	2004
6	<b>Hochschulzulassung: Auswahlmodelle für die Zukunft</b> Eine Entscheidungshilfe für die Hochschulen	2005
5	<b>3. Wettbewerb Berufliche Schulen</b> – Dokumentation des Wettbewerbs 2004 mit den Preisträgerinnen und Preisträgern	2004
4	<b>Jugend und verantwortungsvolle Mediennutzung – Medien und Persönlichkeitsentwicklung</b> – Dokumentation des Fachtags am 4.12.2003	2004
3	<b>2. Wettbewerb Berufliche Schulen</b> – Dokumentation des Wettbewerbs 2003 mit den Preisträgerinnen und Preisträgern	2003
2	<b>Neue Wege der Förderung freiwilligen Engagements von Jugendlichen</b> Eine Zwischenbilanz zu Modellen in Baden-Württemberg	2003
1	<b>1. Wettbewerb Berufliche Schulen</b> – Dokumentation des Wettbewerbs 2002 mit den Preisträgerinnen und Preisträgern	2005

## Baden-Württemberg Stiftung

### Gesellschaftsform

Gemeinnützige GmbH seit 2000

### Aufsichtsratsvorsitzender

Ministerpräsident Stefan Mappus MdL

### Aufsichtsrat

Prof. Dr. Ulrich Goll MdL, Justizminister

Helmut Rau MdL, Staatsminister

Prof. Dr. Wolfgang Reinhart MdL, Europaminister

Prof. Dr. Marion Schick, Kultusministerin

Willi Stächele MdL, Finanzminister

Ernst Pfister MdL, Wirtschaftsminister

Dr. Monika Stolz MdL, Sozialministerin

Tanja Gönner, Umweltministerin

Peter Hauck MdL, Fraktionsvorsitzender

Elke Brunnemer MdL

Andreas Hoffmann MdL

Winfried Mack MdL

Karl-Wilhelm Röhm MdL

Reinhold Gall MdL

Ingo Rust MdL

Dr. Hans-Ulrich Rülke MdL, Fraktionsvorsitzender

Theresia Bauer MdL

### Geschäftsführer

Christoph Dahl

### Stellvertretender Geschäftsführer

Ministerialdirigent Walter Leibold



**Projektdienstleister**

**Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,  
Familien und Senioren Baden-Württemberg  
Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg**

Geschäftsstelle des Programms Chancen=Gleichheit

Schellingstraße 15 • 70174 Stuttgart

Fon +49.711.123 355 4 • Fax +49.711.123 231 6

[www.sm.baden-wuerttemberg.de](http://www.sm.baden-wuerttemberg.de)

[www.wm.baden-wuerttemberg.de](http://www.wm.baden-wuerttemberg.de)

● Die Baden-Württemberg Stiftung setzt sich für ein lebendiges und lebenswertes Baden-Württemberg ein. Sie ebnet den Weg für Spitzenforschung, vielfältige Bildungsmaßnahmen und den verantwortungsbewussten Umgang mit unseren Mitmenschen. Die Baden-Württemberg Stiftung ist eine der großen operativen Stiftungen in Deutschland. Sie ist die einzige, die ausschließlich und überparteilich in die Zukunft Baden-Württembergs investiert – und damit in die Zukunft seiner Bürgerinnen und Bürger.

**BADEN-  
WÜRTTEMBERG**  
STIFTUNG   
Wir stiften Zukunft

**Baden-Württemberg Stiftung gGmbH**

Im Kaisemer 1 • 70191 Stuttgart

Fon +49.711.248 476-0

Fax +49.711.248 476-50

[info@bwstiftung.de](mailto:info@bwstiftung.de) • [www.bwstiftung.de](http://www.bwstiftung.de)